



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



## Friendly Work Space Frühstückstreffen vom 16.04.2019

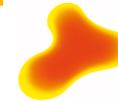
Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsinstrument

# Ziele der Präsentation



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

1. Aufgaben und Zweck der Gesundheitsförderung Schweiz
2. Führungssystem; systematisches BGM
3. Mehrwert für Mitarbeitende und Unternehmung



- National tätige Stiftung
- Trägerschaft: Kantone, Versicherungen
- Finanziert über obligatorischen Versichertenbeitrag:  
CHF 0.40 / Versicherte/-r und Monat
- Gesetzlicher Auftrag (KVG, Art. 19):
  - Förderung der Gesundheit
  - Verhütung von Krankheiten
- Wissenschaftliche Begleitung und ausgewertete Wirkung aller Programme und Interventionen



## Themenschwerpunkte:

### **Psychische Gesundheit – Stress**

Reduktion von arbeitsbedingtem Stress

→ Förderung und Systematisierung der Betrieblichen Gesundheit

### **Gesundes Körpergewicht**

Erhöhung des Bevölkerungsanteils mit einem gesunden Körpergewicht

→ Rahmenbedingungen für gesunde Ernährung, ausreichende Bewegung

### **Gesundheitsförderung und Prävention stärken**

Breite Sensibilisierung innerhalb der Gesellschaft

→ Verbindliche Verankerung in Politik, Vernetzung mit wichtigen Akteuren

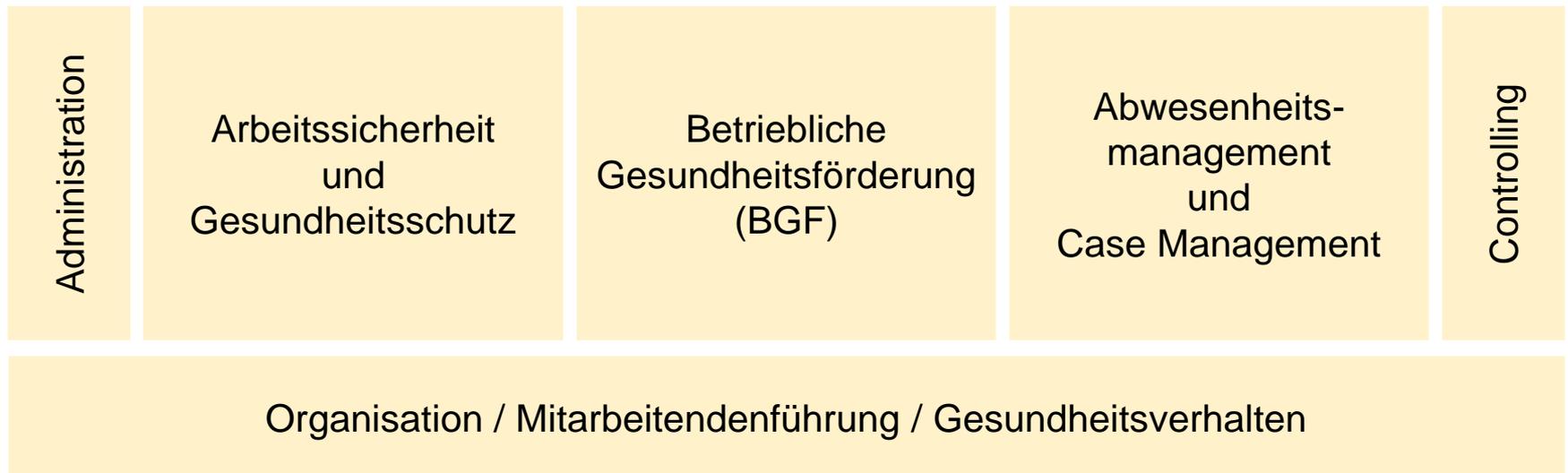


**Friendly Work Space® Betriebliches Gesundheitsmanagement**

# Dimensionen des BGM



## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Fokus: Systematisierung und Nachhaltigkeit



*in Anlehnung an Ulich & Wülser, 2004*

# BGM – Unsere Definition



◀◀ Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Gestaltung betrieblicher **Strukturen und Prozesse** mit dem Ziel, die Voraussetzungen für die **Gesundheit der Mitarbeitenden systematisch zu optimieren** und dadurch zum Unternehmenserfolg beizutragen.

BGM bedingt die **Mitwirkung aller Personengruppen** im Betrieb, ist **integriert in die Unternehmensführung** und zeigt sich in der gelebten Unternehmenskultur. ▶▶

Gesundheitsförderung Schweiz

# DER ANFANG



- Aus dem Bedürfnis nach **einheitlichen Standards** für BGM entstanden
- Von führenden Schweizer Unternehmen gemeinsam mit Gesundheitsförderung Schweiz entwickelt

**MIGROS**

**ABB**

**DIE POST** 

**suva**

**iafob-**

— Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung

**ALSTOM**

 **SBB CFF FFS**

**SWICA**

ASA | SVV  
Die Schweizer  
Versicherer

Institut für Arbeitsmedizin **ifa.**

- Wird seit 2009 von Gesundheitsförderung Schweiz als neutrale Vergabestelle vergeben

# BENEFITS

## BENEFITS BGM

### GESUNDE MITARBEITENDE

- Langfristige Erhaltung der Arbeits-/Leistungsfähigkeit
- Bessere Gesundheit
- Veränderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Weniger psychische und physische Belastungen, mehr Ressourcen
- Besserer Umgang mit unternehmerischen Herausforderungen

### GESUNDES UNTERNEHMEN

- Bessere Arbeitsbedingungen
- Optimierte Prozesse
- Gesundheitsförderliches Betriebsklima
- Mitarbeiterorientierte Führung
- Innovationsfähigkeit
- Mitarbeiterbindung
- Gestärktes Unternehmensimage

### FINANZIELLER GEWINN

- Reduktion der Absenkkosten<sup>1</sup>
- Weniger Ersatz- und Aushilfspersonen
- Weniger Fluktuationen
- Klar positives Kosten-Nutzenverhältnis<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Schweizer Studie SWiNG (2011): 3-jähriges Projekt (8 Betriebe, 3000 Mitarbeitende) mit Standortbestimmung, Massnahmen und Interventionen.

<sup>2</sup> Internationale Studien: iga Report 28 (2015), Studie Chapman LS et al., (2005), Kosten-Nutzenverhältnis zwischen 1:3 bis 1:6

# BENEFITS

BGM RECHNET SICH

# 8000 CHF

WENIGER PRODUKTIVITÄTSVERLUST  
PRO JAHR UND MITARBEITENDEN

# 2.6 TAGE

WENIGER ABSENZEN  
PRO JAHR UND MITARBEITENDEN

# 25 PROZENT

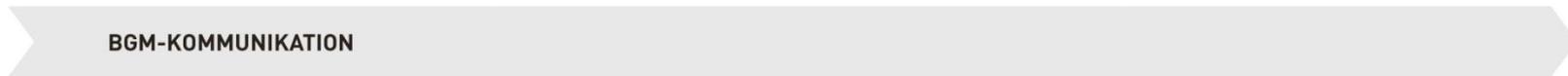
WENIGER GESTRESSTE MITARBEITENDE  
NACH INTERVENTION

Schweizer Studie SWiNG (2011): 3-jähriges Projekt (8 Betriebe,  
3000 Mitarbeitende) mit Standortbestimmung, Massnahmen und Interventionen.

# Road Map



SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM SYSTEMATISCHEN BGM

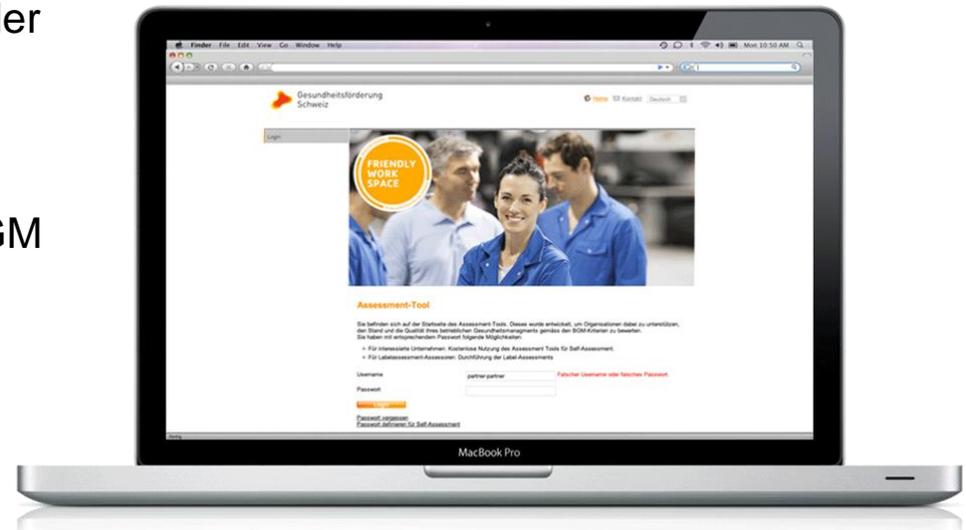


○ To Do      ● Produkte/Massnahmen      ● optionale Beratung

# Self-assessment

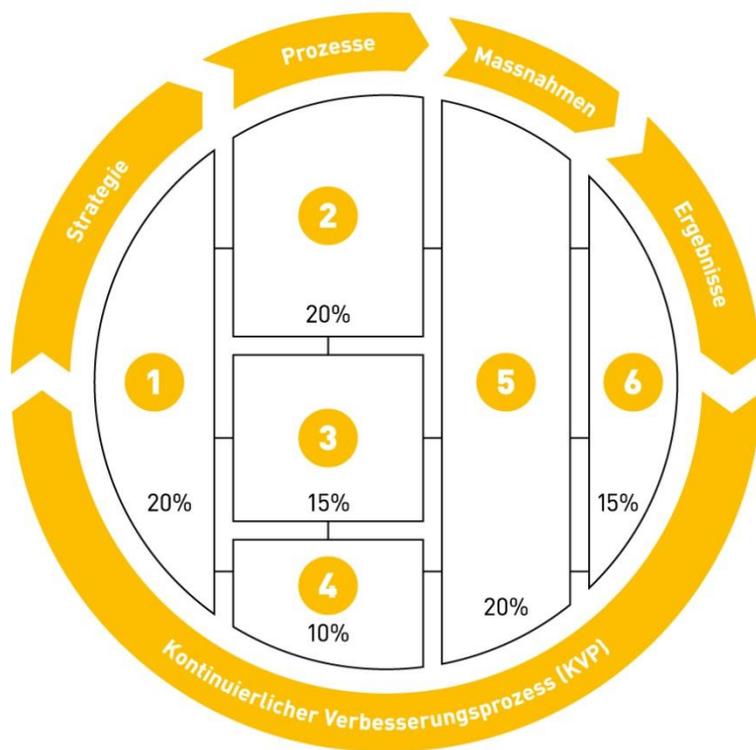


- Selbständige Standort-Analyse anhand der sechs BGM-Kriterien (Folie 14) als erster Schritt: [www.assessment-tool.ch](http://www.assessment-tool.ch)
- Analyse des Ist-Zustandes betreffend BGM
- Grundlage zur Planung und Ausführung des Assessment-Prozesses



## ASSESSMENT

### DIE SECHS BGM-THEMENFELDER



- 1 BGM und Unternehmenspolitik
- 2 Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation
- 3 Planung von BGM
- 4 Soziale Verantwortung
- 5 Umsetzung von BGM
- 6 Gesamtevaluation von BGM

**Detaillierte Informationen unter:**  
**[www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm-kriterien](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm-kriterien)**



## BGM LEVEL

### Bewertungsstufen

- **Systematischer Aufbau** und **Integrationsgrad** BGM als Basis der Bewertung
- Höchste Punktzahl (5) mit nachgewiesenem **kontinuierlichen Verbesserungsprozess**

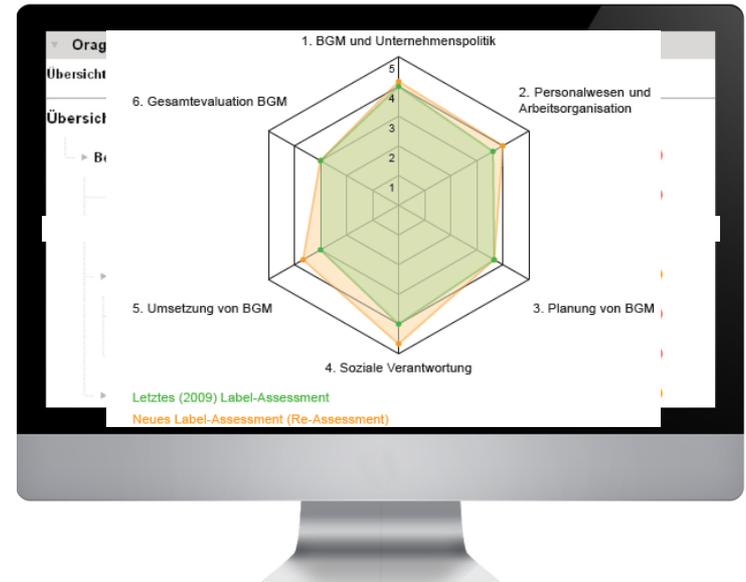
1	Keine oder nur anekdotische Nachweise der Umsetzung
2	Bewusstsein und punktuelle Umsetzung
3	Integrierte und systematische Umsetzung
4	Beispielhafte Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung
5	Umsetzung mit aus Bewertung und Überprüfung abgeleiteten, zielorientierten Verbesserungsmaßnahmen

# Das Re-Assessment

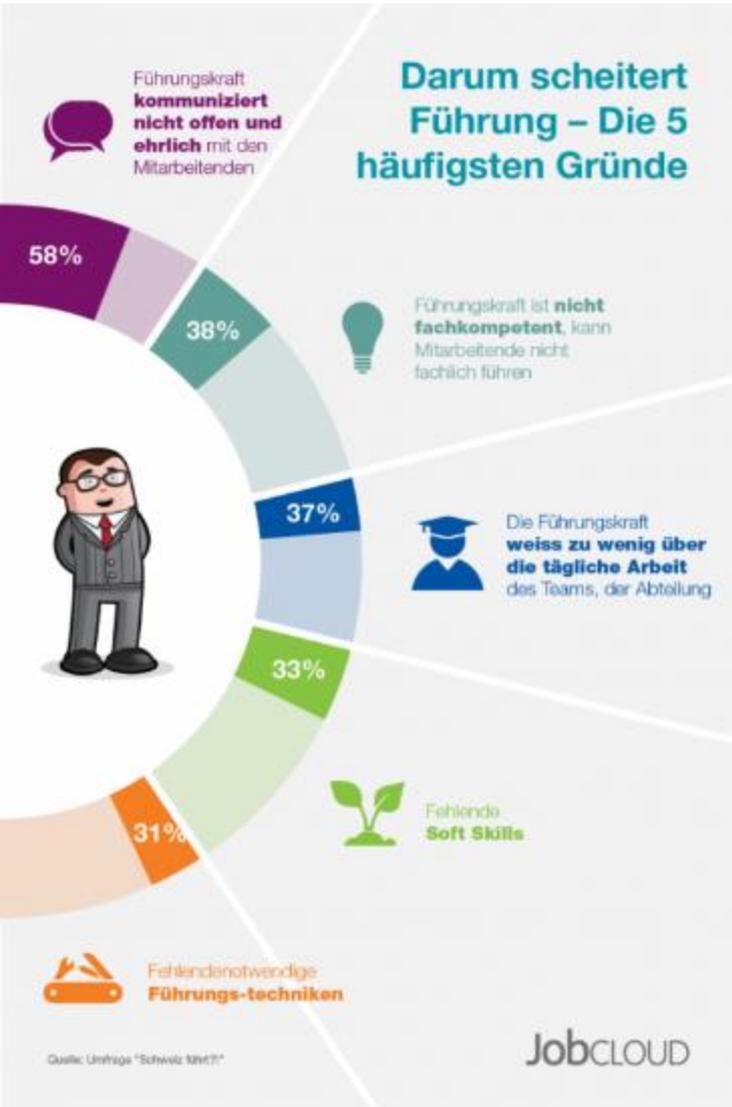


Veränderungen werden sichtbar durch das alle 3 Jahre stattfindende Re-Assessment.

(Sub-)Kriterium (Gewichtung in %)	2009	2012	Differenz
1a Unternehmensleitbild oder Personalpolitik	4	4	→
1b Integration in Organisationsstrukturen und -prozesse	4	4	→
1c Ressourcen	4	4	→
1d Managementbewertung	4	4	→
1e Aus- und Weiterbildung	3	4	↑
1f Gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote	4	3	↓
<b>1 BGM und Unternehmenspolitik (20%)</b>	<b>4.00</b>	<b>4.17</b>	<b>↗</b>
2a Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen	4	4	→
2b Qualitative oder quantitative Über- und Unterforderung	4	4	→
2c Entwicklungsmöglichkeiten	3	4	↑
2d Partizipation	4	4	→
2e Mitarbeitenden-Unterstützung und Förderung des Arbeitsklimas	4	4	→
2f Umgang mit Absenzen und Massnahmen zur Wiedereingliederung	4	4	→
2g Familienfreundliche Arbeits- und Organisationsstrukturen	2	3	↑
2h Ergänzende Präventionsanforderungen	3	3	→
<b>2 Personalwesen und Arbeitsorganisation (20%)</b>	<b>3.63</b>	<b>4.00</b>	<b>↗</b>



# Beziehen Sie Führungskräfte in die Vermittlung von BGM mit ein



- 62 % der MA in CH-Unternehmen haben schon einmal **wegen ihrer Führungskraft gekündigt**.
- 78 % der MA sind davon überzeugt, dass der **Vorgesetzte hohen Einfluss** auf ihre Jobzufriedenheit hat.
- „Initiative der Mitarbeitenden fördern“, „Orientierung und Sinn geben“ und „Für Stabilität sorgen“ landen als wichtigste Werte guter Führung in den Top 3.



# Fragen – Meinung – Anregungen



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

# Besten Dank

**Für weitere Informationen:**

**[Marcel.Burkhardt@promotionsante.ch](mailto:Marcel.Burkhardt@promotionsante.ch)**

**[www.friendlyworkspace.ch](http://www.friendlyworkspace.ch)**

Gesundheitsförderung Schweiz  
Wankdorfallee 5, CH-3014 Bern  
Tel +41 31 350 04 04  
[fws@promotionsante.ch](mailto:fws@promotionsante.ch)