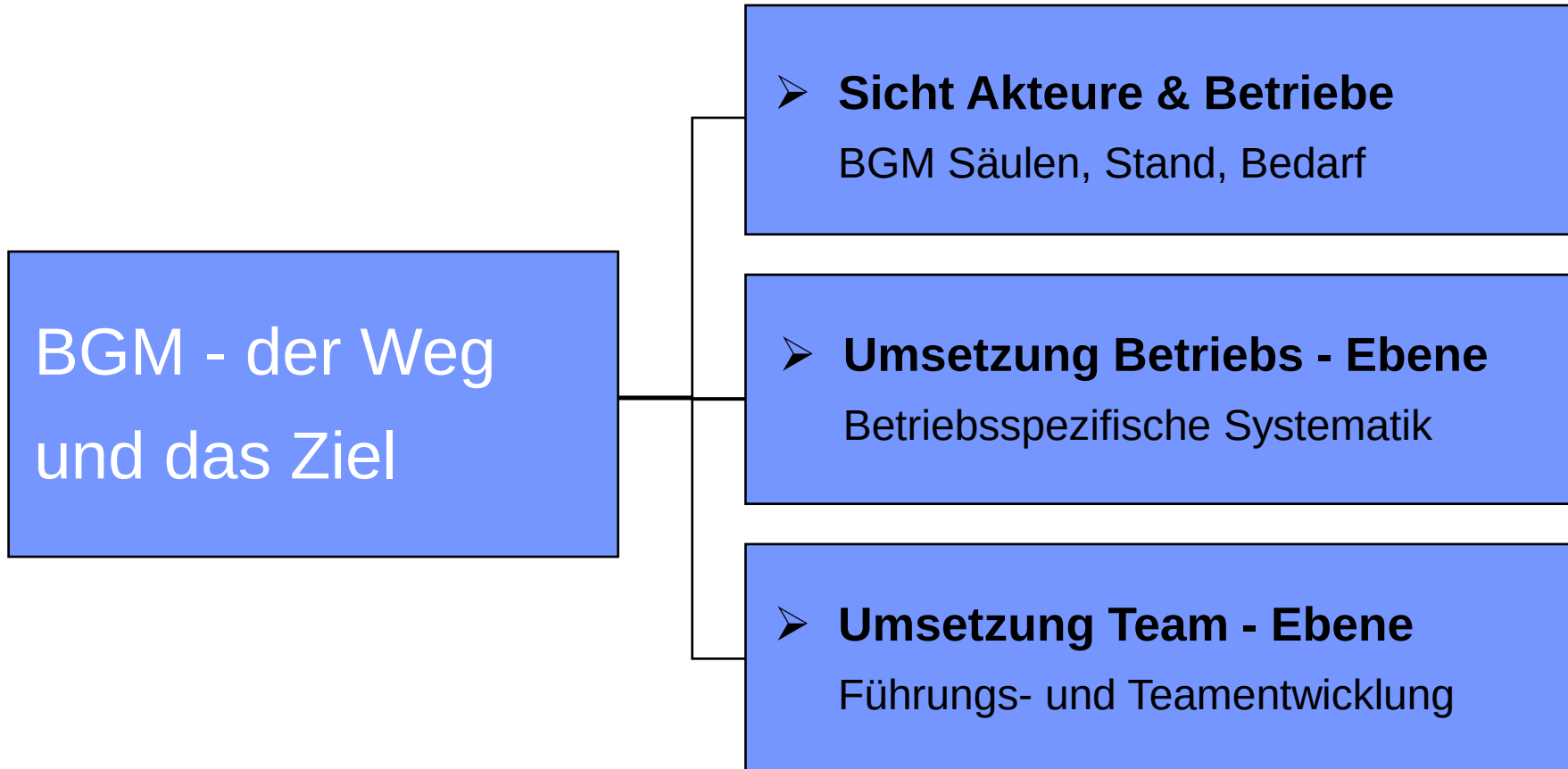


BGM – der Weg und das Ziel: Ebene Akteure, Betriebe, Teams

Tagung „BGF 2.0 – Nächster Halt BGM“
Österreichisches Netzwerk BGF, Wien 26.9.2019



Prof. Dr. med. DrPH Georg F. Bauer – georg.bauer@uzh.ch
Zentrum für Salutogenese, Abteilung Public & Organizational Health, EBPI, UZH



BGF

Einzelmassnahmen
Projekte



BGM

Integration 
Systematik
Nachhaltigkeit

Nationale Strategie *Gesundheit im Betrieb*

Enquete 28.05.2019

Gesundheit im Betrieb

Wirkungsziele allgemein

- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit **fördern** (Gesundheitsförderung)
- Krankheiten und Unfällen vorbeugen, Arbeitsfähigkeit **erhalten** (Primärprävention)
- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit **wiederherstellen** (Sekundär- und Tertiärprävention)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

ArbeitnehmerInnen- schutz

Schutz von Leben, Gesundheit,
Integrität und Würde, Prävention
arbeitsbedingter Gefahren und
Belastungen, menschengerechte
Arbeitsgestaltung
(ASchG insb. §§ 3 bis 7)

PFLICHT

Betriebliche Gesundheitsförderung

Förderung von
Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
(§§ 116 und 154b ASVG;
§ 65b B-KUVG, § 99b GSVG,
§ 96b BSVG, GfG)

FREIWILLIG

Betriebliches Eingliederungs- management

Wiederherstellung und Festigung
der Arbeitsfähigkeit,
Wiedereingliederung
nach langen Krankenständen
(AGG, WIETZ-G)

FREIWILLIG



BGM Definition

„systematische und nachhaltige Bemühen um die
gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen
(~~r~~)und um die gesundheitsförderliche Befähigung der Beschäftigten“

(Expertenkommission. Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Bertelsmann Stiftung, Hans Böckler Stiftung 2004)

Arbeitnehmerschutz: Umgesetzte Massnahmen

Sicht Betriebe

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Maßnahmen zur Einhaltung von Sicherheitsschutzmaßbestimmungen	47%	48%	40%	49%
Fortbildungen/Unterweisungen	30%	34%	39%	27%
Ergonomische Maßnahmen	21%	27%	18%	21%
Ausstattung des Arbeitsplatzes	8%	2%	12%	9%
Maßnahmen der körperlichen und psychosozialen Gesundheit	6%	5%	9%	6%
Sonstige Maßnahmen	8%	11%	5%	8%

n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Gesundheitsförderung: Umgesetzte Massnahmen

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Ernährungs- und Bewegungsangebote	58%	62%	54%	59%
Präventive Maßnahmen	16%	29%	22%	13%
Ergonomische Maßnahmen	11%	13%	12%	11%
Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz	10%	21%	15%	7%
Sicherheits- und Gesundheitsschutz Maßnahmen	10%	21%	8%	8%
Lebensstilverändernde Maßnahmen (z.B.: Raucherentwöhnung)	8%	19%	3%	7%
Sonstige Maßnahmen	3%	6%	2%	3%

Quelle: Gesundheit im Betrieb
(Sicht von Unternehmen).
Schnabel & Gollner.
Gesamt n=616
FH Burgenland 2017

n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Wiedereingliederung krenzierter Mitarbeiter/innen	33%	17%	40%	40%
Eingliederung nach Krankenstand	28%	38%	20%	26%
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	23%	25%	25%	21%
Individualisierte Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung	20%	38%	15%	12%
WEM und Migration, 50+ und Ähnliches	10%	8%	15%	9%

n = 87
Angaben in %

Quelle: Gesundheit im Betrieb
(Sicht von Unternehmen).
Schnabel & Gollner.
Gesamt n=616
FH Burgenland 2017

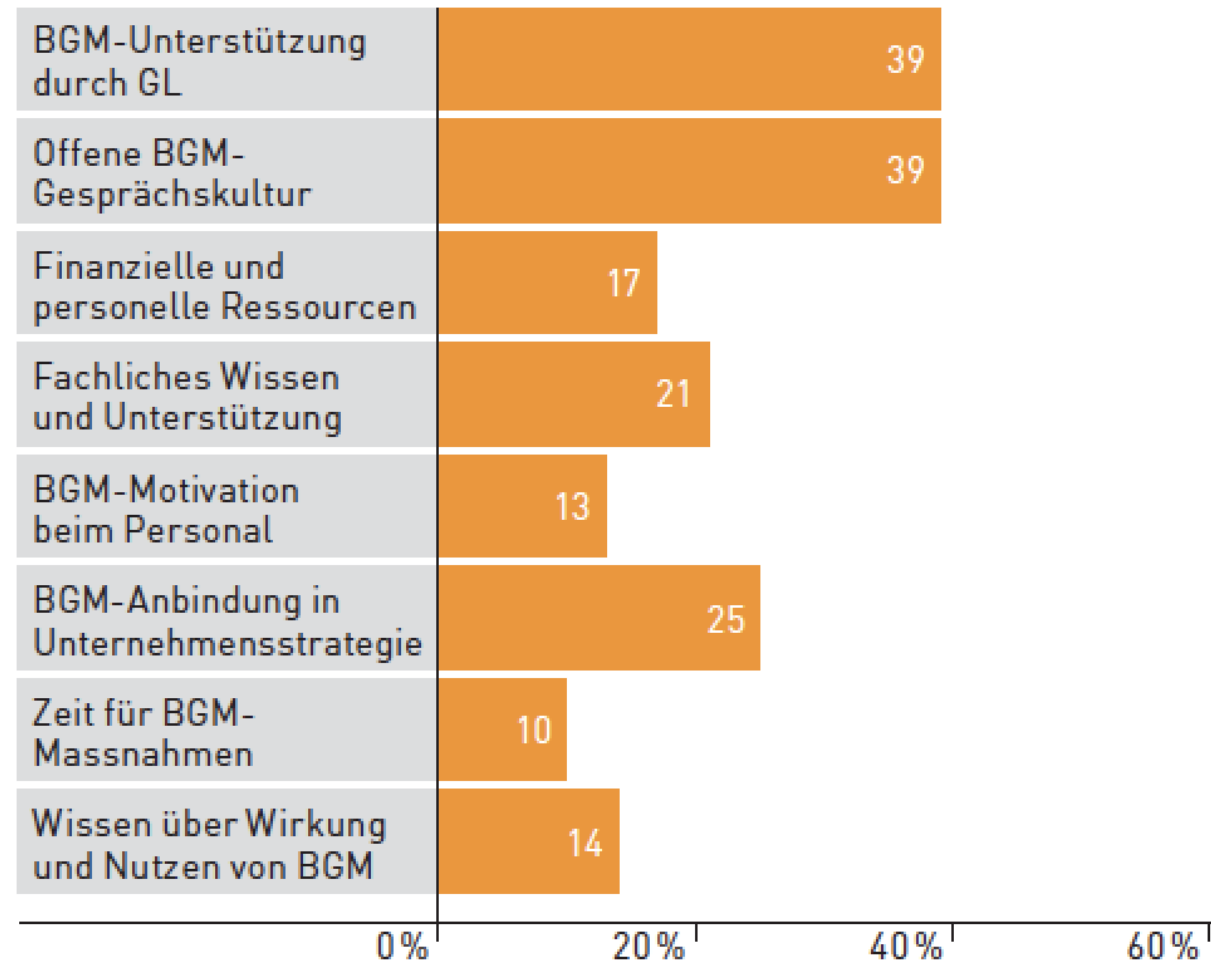
Bericht - Empfehlungen:

- Überblick Angebote / Zuständigkeiten / Ansprechpersonen – ein Absender
- Synergieeffekte bei Massnahmen schaffen
- Verbindliche Bearbeitung psychischer Belastungen als Treiber –
Nachholbedarf KMU

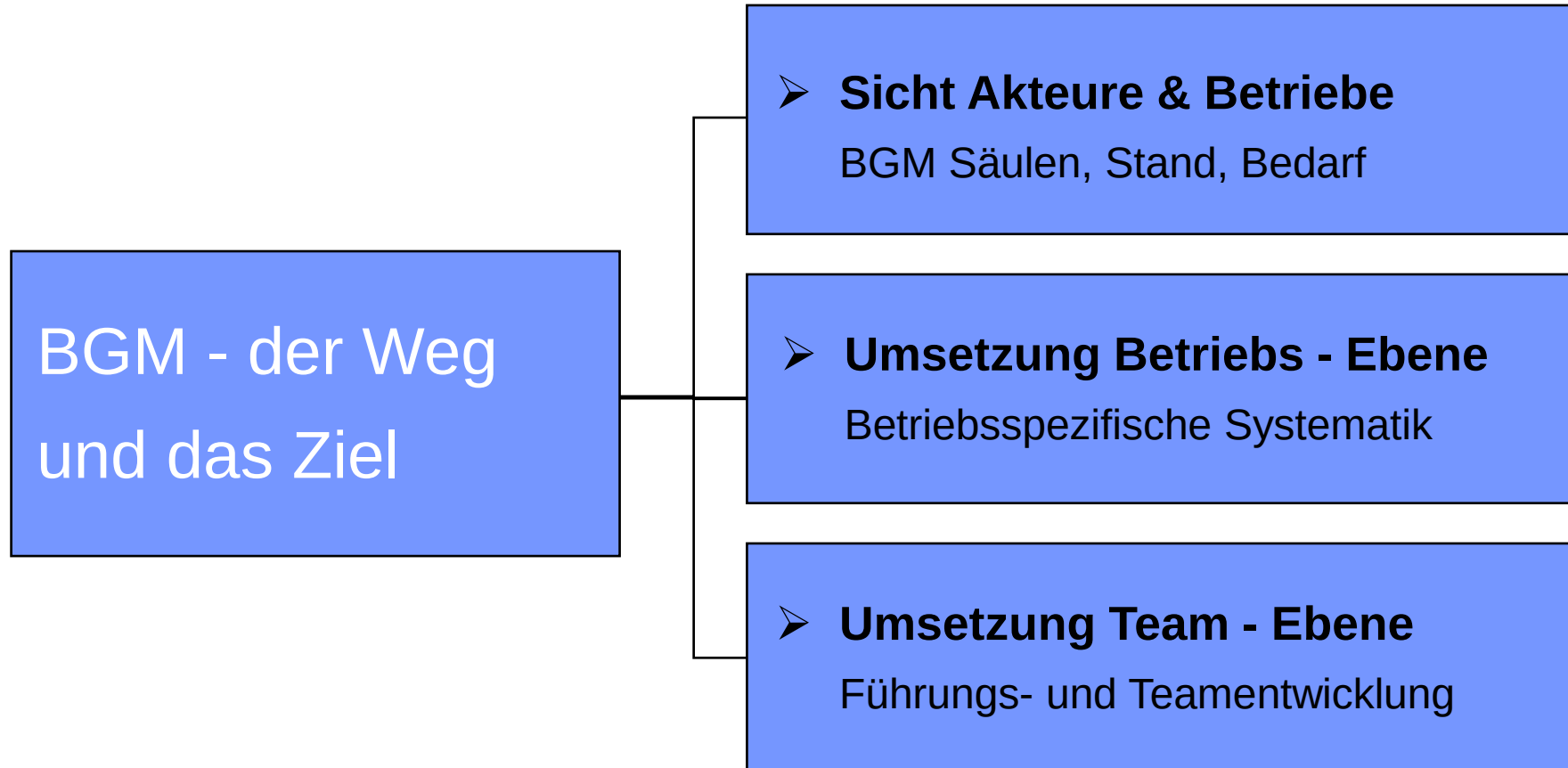


Sicht Betriebe: Bedarf für niederschwelliges BGM

Die am häufigsten voll gegebenen BGM-Voraussetzungen in Schweizer Betrieben (Häufigkeiten der Antwortkategorie «voll gegeben»)



Quelle: BGM in Schweizer Betrieben.
Monitoring-Ergebnisse 2016
Gesundheitsförderung Schweiz 2018





Praxisbeispiel BGM-Organisationsstruktur

Maschinen- und Anlagebau

75 Mitarbeitende an zwei Standorten (Produktion/Vertrieb)

- Ein GL-Mitglied (CFO), das die Finanzen und das Personal unter sich hat, ist sowohl BGM-Verantwortlicher als auch Steuergremium in einer Person. Er wendet ca. 5% seiner Arbeitszeit fürs BGM auf.
- Eine Assistenzfunktion unterstützt ihn bei der Umsetzung.

Regionalspital

350 Mitarbeitende (300 Vollzeit-äquivalent/FTE) an einem Standort

- Die HR-Leiterin setzt BGM mit ca. 20 Stellenprozenten um; sie ist selbst nicht in GL.
- Ein Gesundheitsteam mit Vertretern aus verschiedenen (Leitungs-)Funktionen (Ärzte, Pflege, Hotellerie, Administration), aus der Mitarbeitendenvertretung und aus ASGS unterstützt sie in vier Sitzungen pro Jahr.
- Die Steuerung wird durch ein GL-Mitglied wahrgenommen.

Krankenversicherung

3000 Mitarbeitende an neun Standorten in allen Landesteilen (D, F, I)

- Die BGM-Fachgruppe (180 Stellenprozenten), bestehend aus BGM-Fachpersonen und Case Management, fungiert als Kernteam und ist Teil des HR (am Hauptsitz). Sie plant und koordiniert BGM; enge Zusammenarbeit mit HR-Businesspartnern (als BGM-Standortverantwortliche).
- Die HR-Leitung fungiert als Steuergremium und vertritt BGM in der GL.



Praxisbeispiel strategische Zielsetzung

Maschinen- und Anlagebau

75 Mitarbeitende an zwei Stand-orten (Produktion/Vertrieb)

- **BGM-Ziele**
 - gesunde Mitarbeitende bis zur Pensionierung
 - gutes Betriebsklima beibehalten
- **Evaluationskenngrößen**
 - Berentungen, Absenzkennzahlen, Unfallstatistik, Stimmung und Teilnahme an Betriebsanlässen

Regionalspital

350 Mitarbeitende (300 FTE) an einem Standort

- **Strategisches Unternehmensziel**
 - Anbieter Nummer eins von medizinischen Dienstleistungen in der Region
- **Strategisches BGM-Ziel**
 - Rekrutierung und Halten der besten Fachkräfte dank gutem Ruf als attraktive Arbeitgeberin
- **Evaluationskenngrößen**
 - Fluktuation, Commitment, Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten, Vakanztage für offene Stellen

Krankenversicherung

3000 Mitarbeitende an neun Stand-orten in allen Landesteilen (D, F, I)

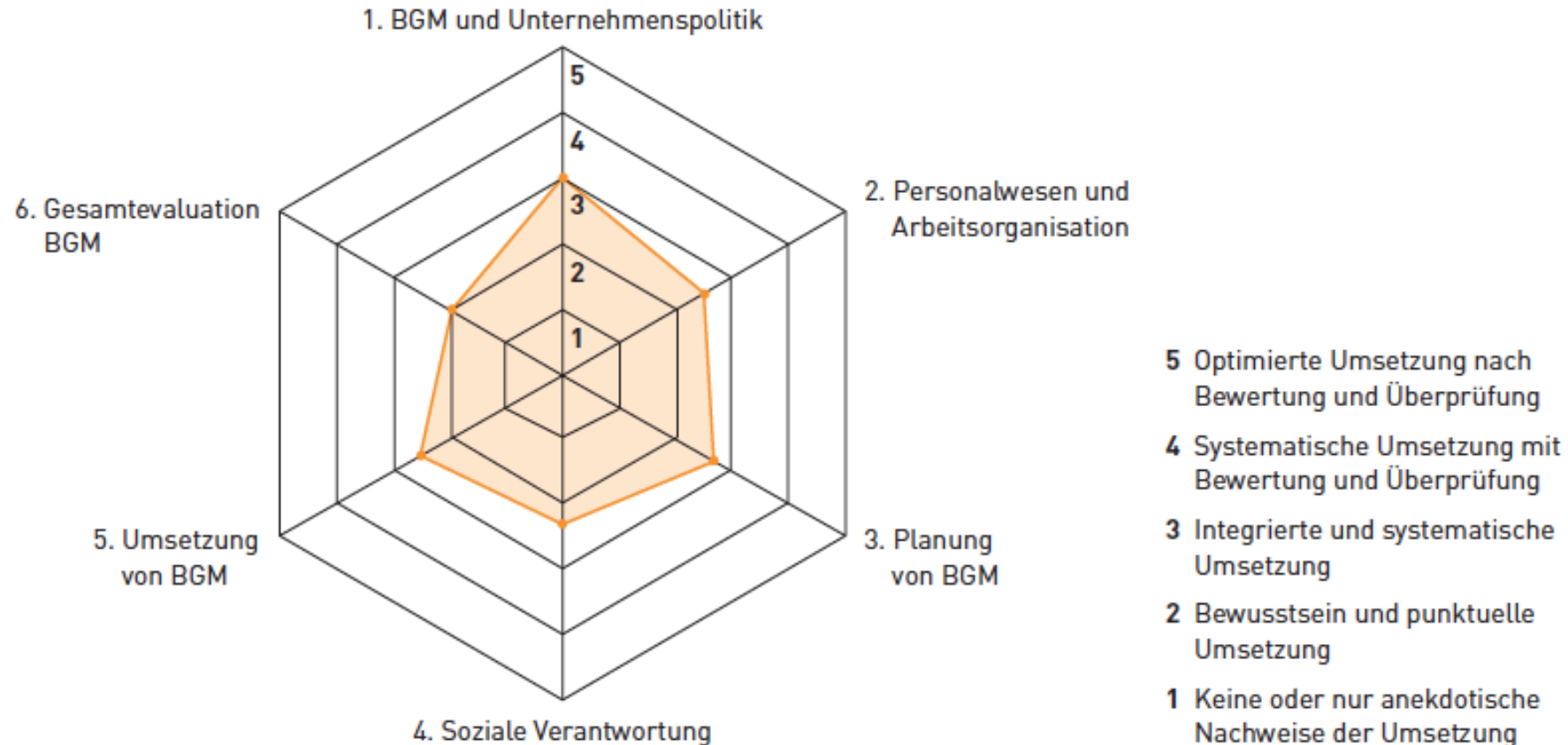
- **Vision**
 - Lebensqualität für Kunden und Mitarbeitende
- **Strategisches BGM-Ziel**
 - psychisch gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende
- **Evaluationskenngrößen**
 - Absenzen (Langzeit), Erschöpfung, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, Erholung von der Arbeit, Schlafqualität, Stress, Optimismus, Engagement





Standortbestimmung BGM: Gesamt-System

Ergebnisgrafik FWS Check



Friendly Work Space Check, Gesundheitsförderung Schweiz (2014)

Quelle: BGM Grundlagen & Trends.
Gesundheitsförderung Schweiz 2018

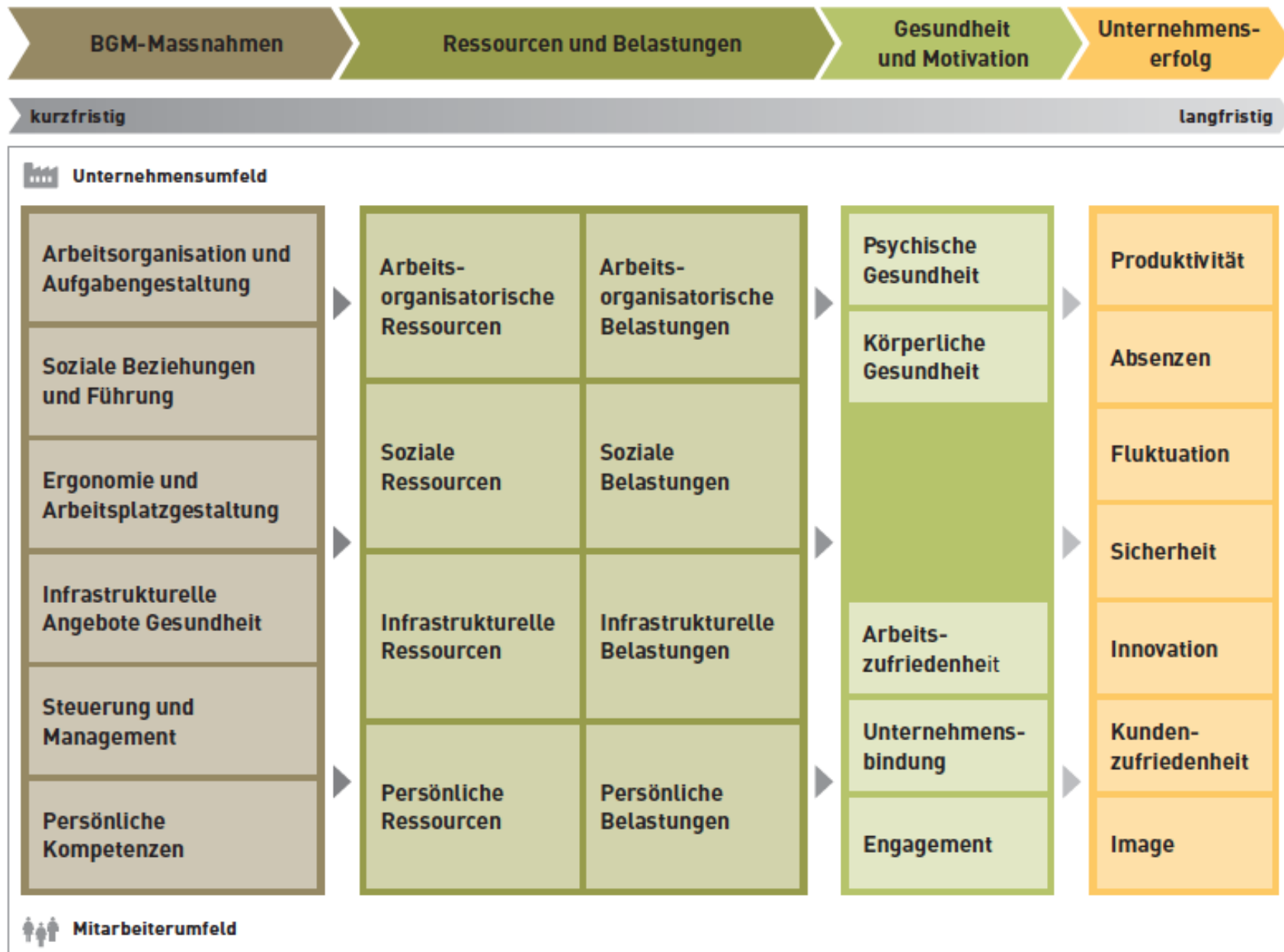


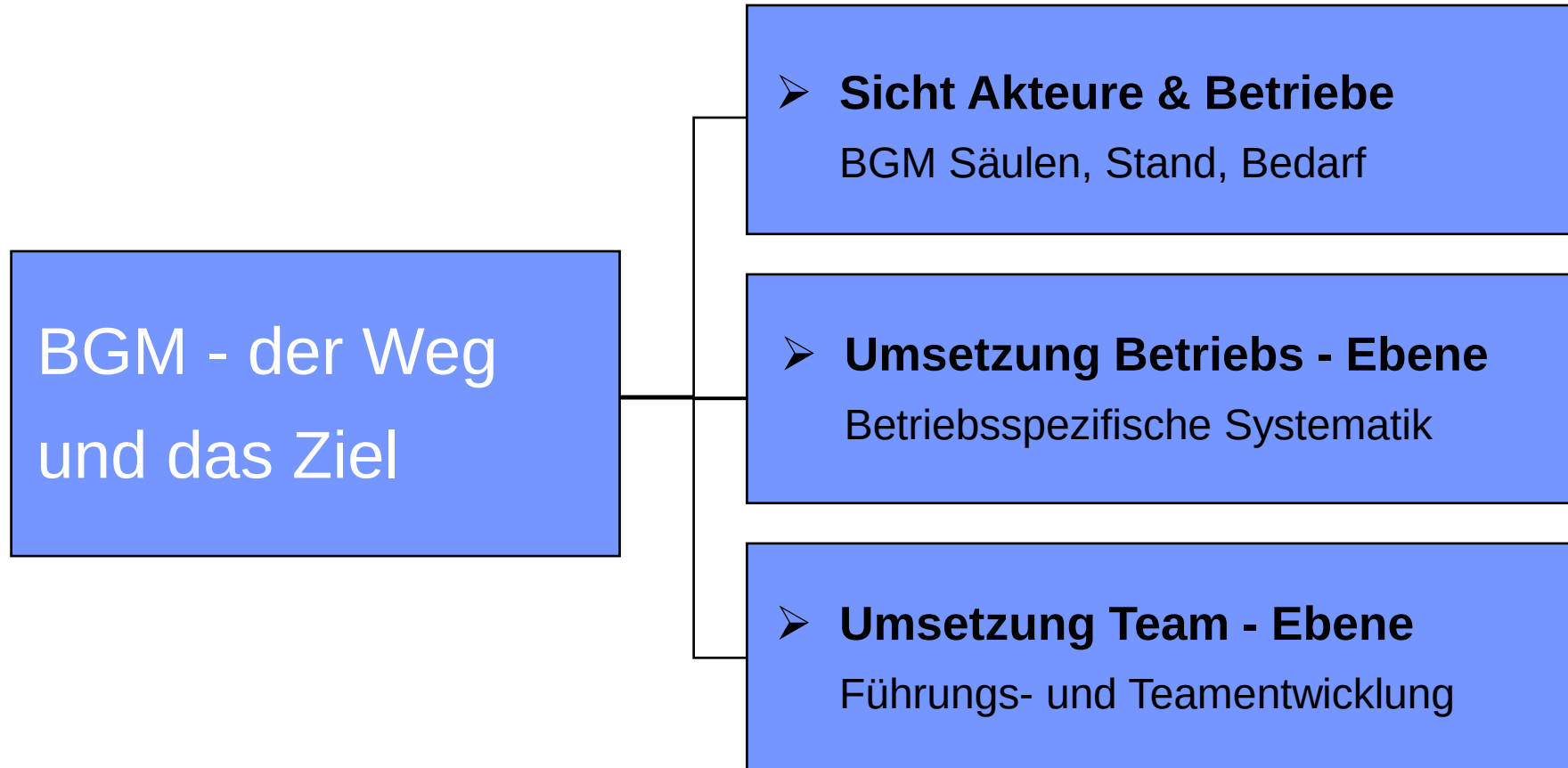
Standortbestimmung BGM: Vorhandenes optimieren!

BGM-Massnahmen nach Breite der Zielgruppe gruppiert

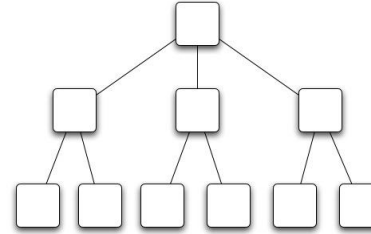








Mitarbeiterbefragungen
Gesamtbetrieb



Controlling

➤ **Teamentwicklung**



Dialog

- Perspektivenabgleich
- Situationsgerechte Lösungen
- Vernetzung

Individuelle Online
Selbstmanagement-Tools



Selbstoptimierung

Alltagsmodell: Zwei Gesichter der Arbeit

**Arbeits-
Belastungen**



**Erschöpfung,
Erkrankung**



**Arbeits-
Ressourcen**

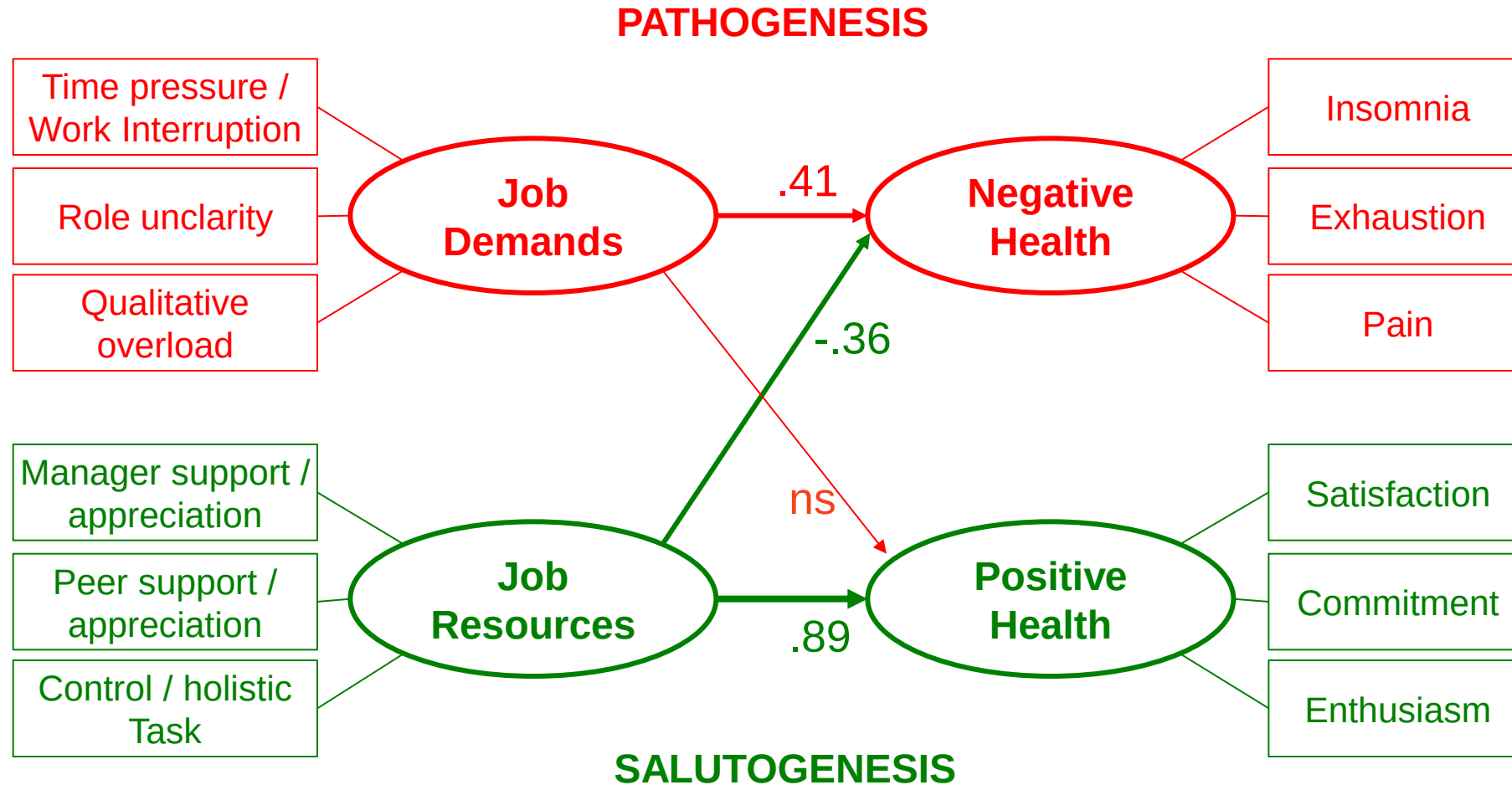


**Engagement,
Energie**

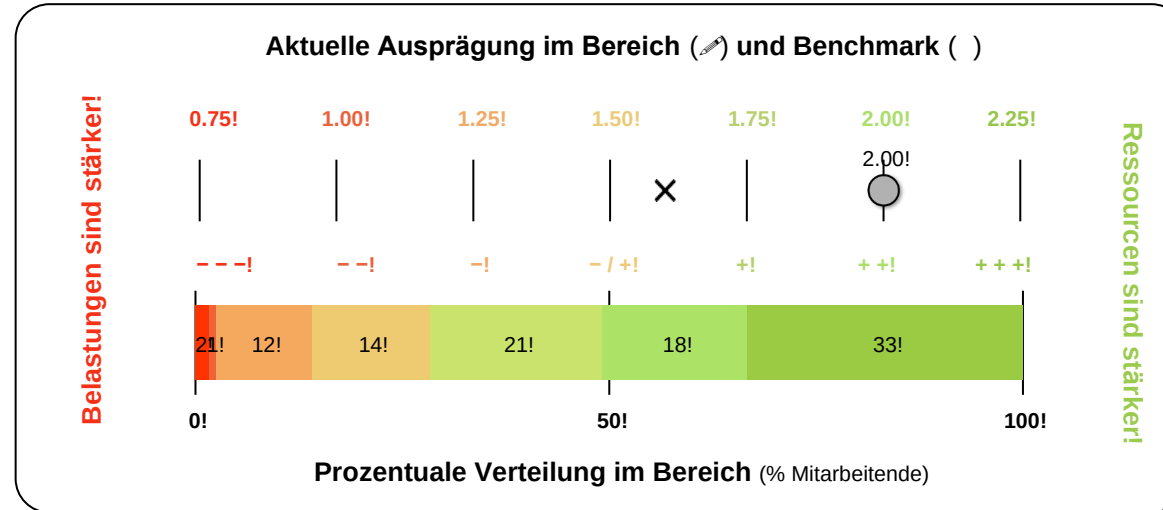
Ziel = Balance von Belastungen & Ressourcen



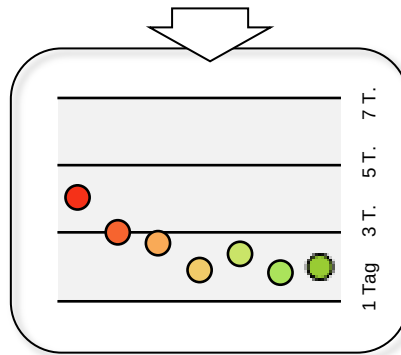
SEM: stability accross organizations, job level, gender, time



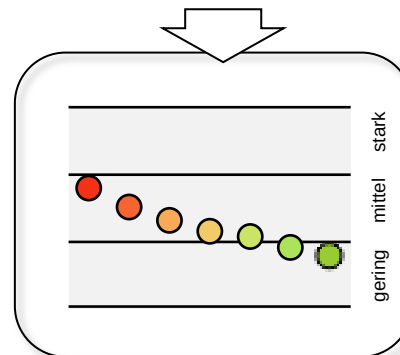
Corporate Health Index (CH-Index)



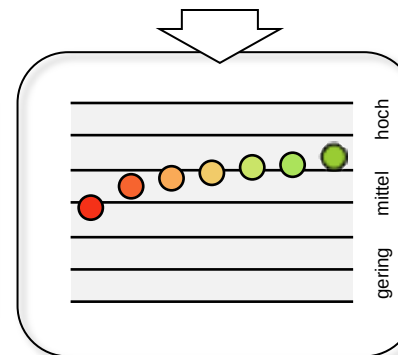
Sind die **Ressourcen** stärker als die **Belastungen**...



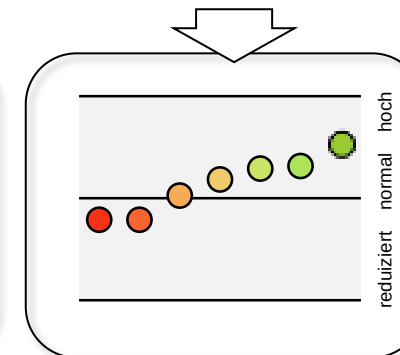
...sinkt die Absenzdauer
(-3 Tage / Jahr)



...verringert sich die
Erschöpfung bei der Arbeit



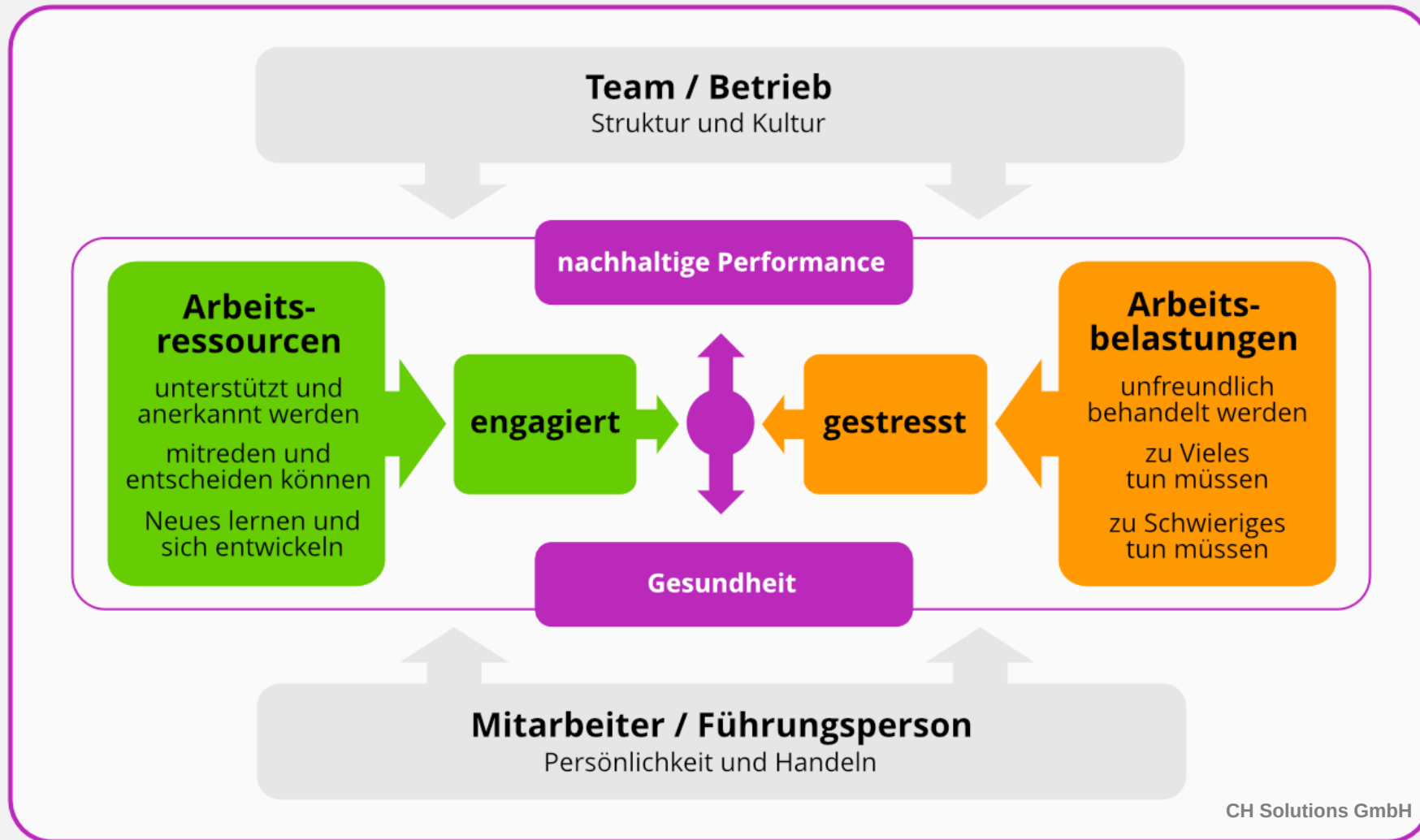
...erhöht sich das
Arbeitsengagement



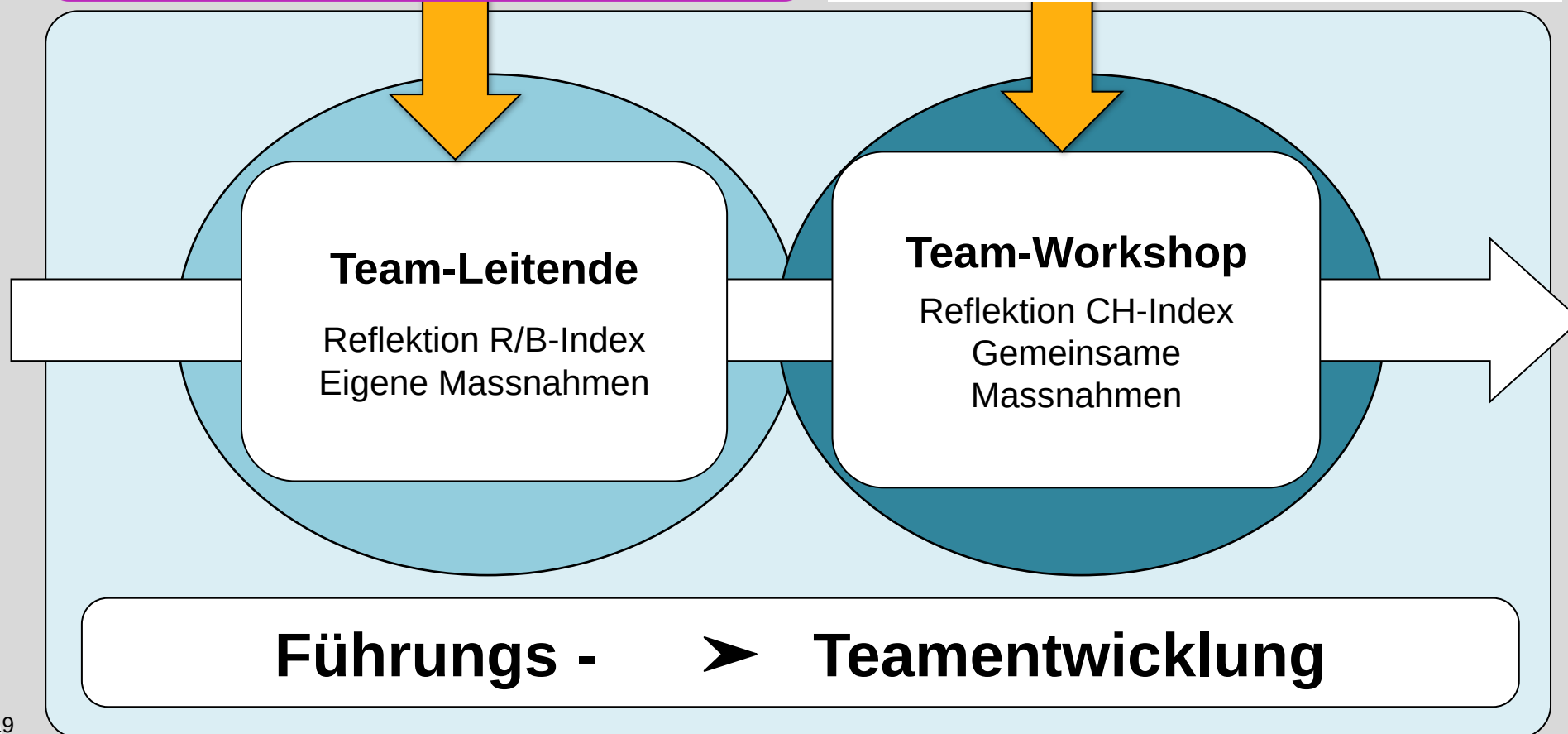
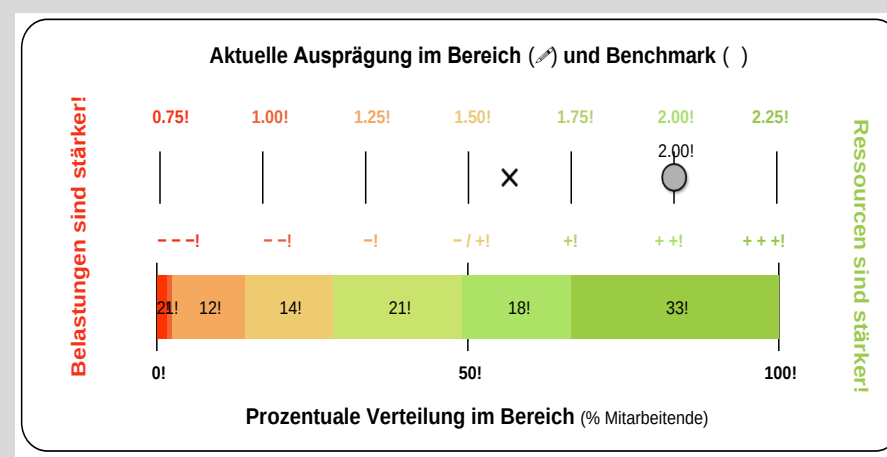
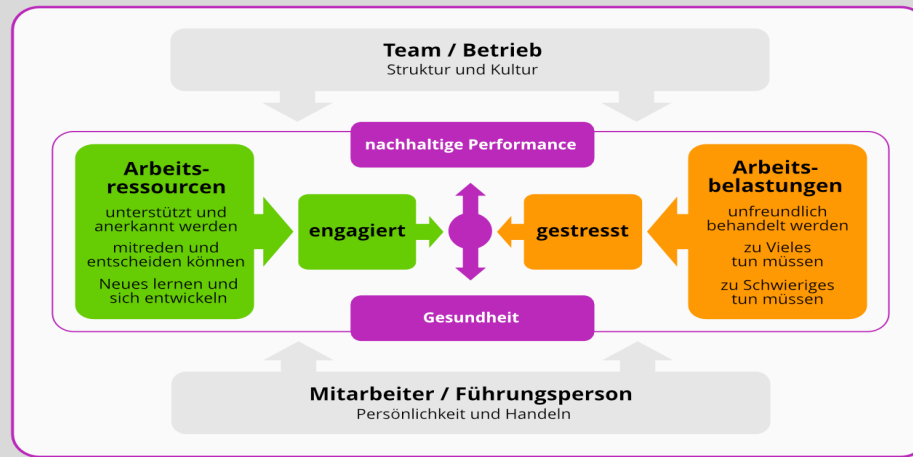
...steigt die
Arbeitsleistung (+10%)

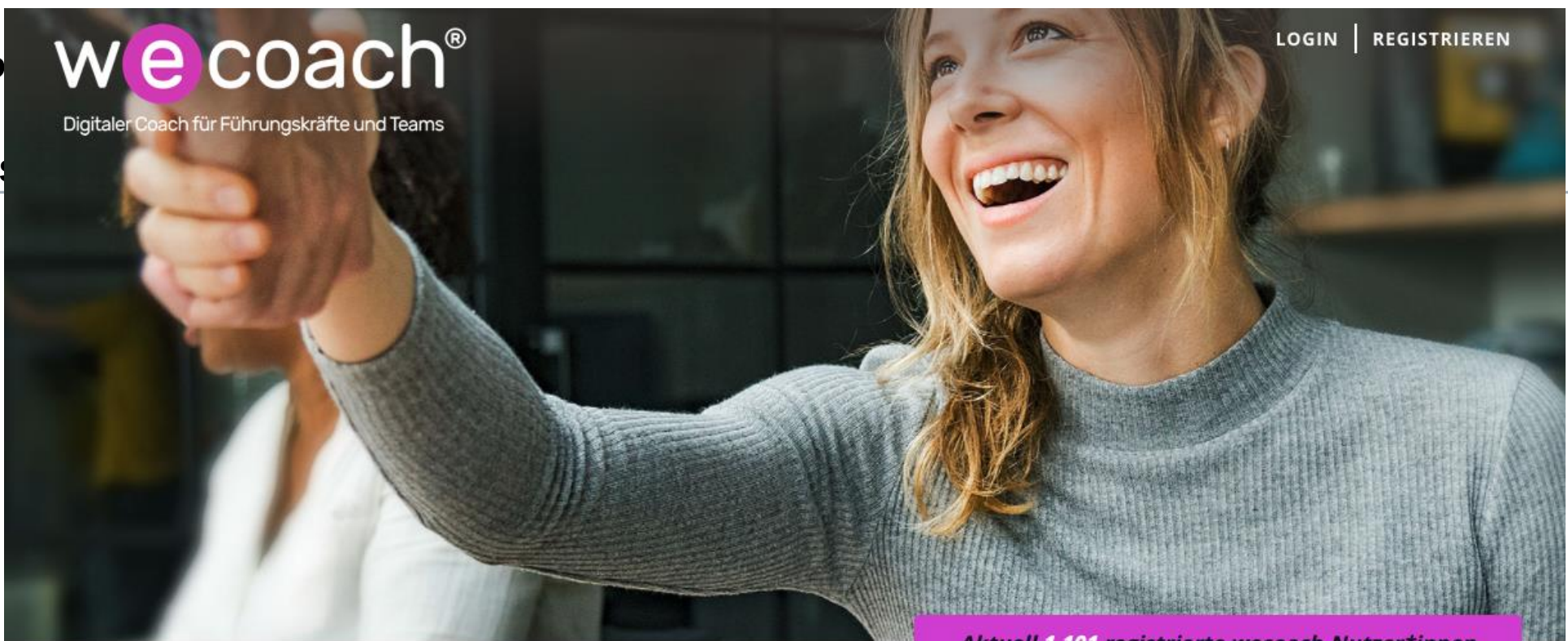
Quelle: Evaluationsbericht Projekt SWING, Jenny et al. 2011,
available at www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Gemeinsames, mentales Modell & geteilte Verantwortung



Balanciertes Ziel Gesundheit & Performance





Aktuell **1.101** registrierte wecoach-Nutzer*innen

Der wecoach für Führungspersonen

Der wecoach ist ein intelligenter, **digitaler Coach** für Führungspersonen. Er befähigt Sie, gemeinsam mit Ihrem Team Ihre Arbeitsbedingungen und Ihr Teamklima zu verbessern.

Der wecoach coacht Sie durch einen **automatisierten Chat**, vermittelt Fachwissen, gibt Aufgaben, setzt Befragungen ein, unterstützt Sie bei der Planung von Workshops mit Ihrem Team und überprüft den Prozess und das Ergebnis.



Chat

zen.

hallo

Hallo!

Fahren wir fort mit dem Coaching!

Zuletzt waren Sie beim Schritt Team-Befragung: Sie bearbeiteten dort die Session *Durchführung*.

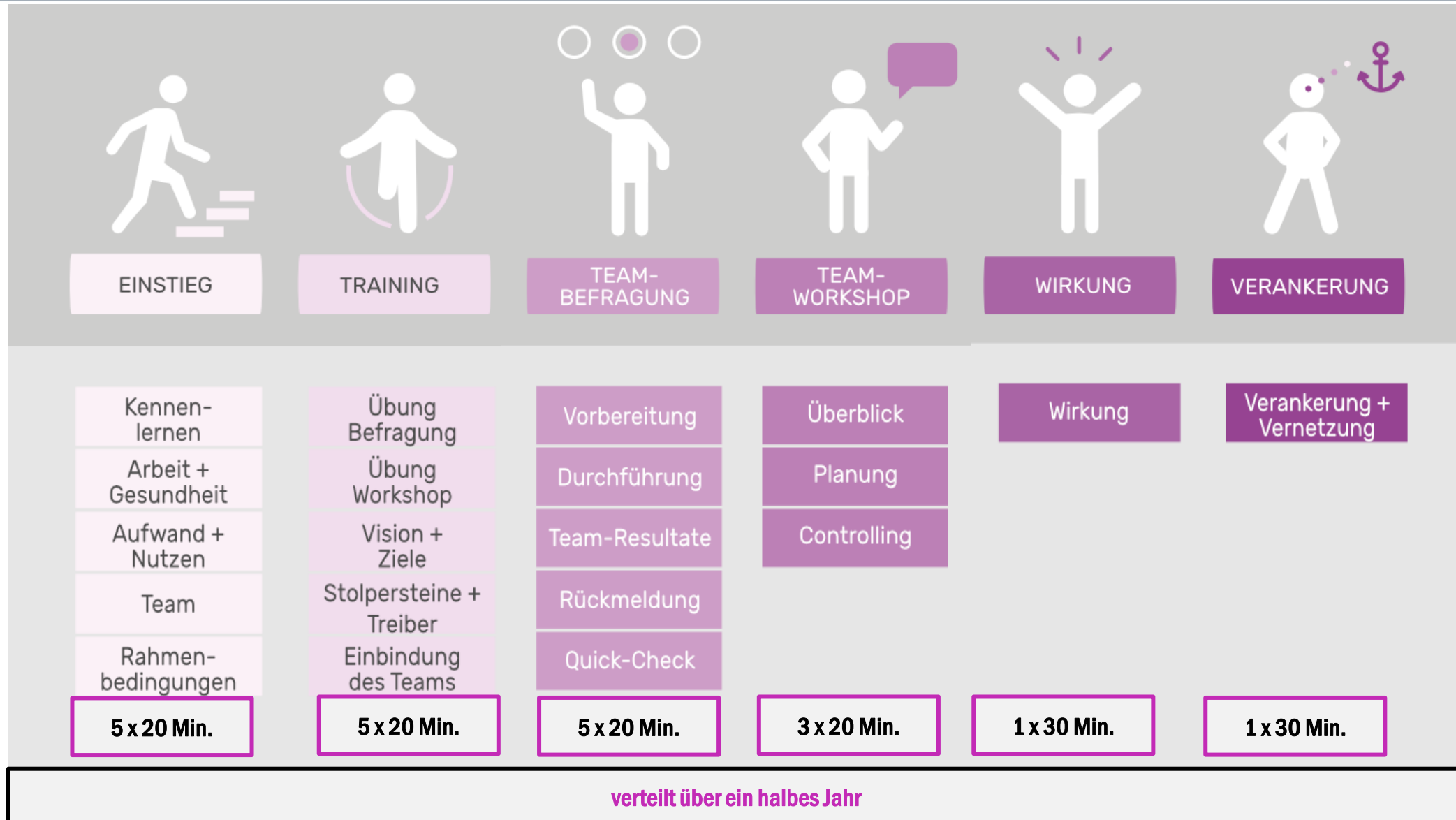
Soll ich Ihnen dabei behilflich sein, das weitere Vorgehen zu planen?

Nein, danke Ja, gerne

Ihre Nachricht

über CHATBOT

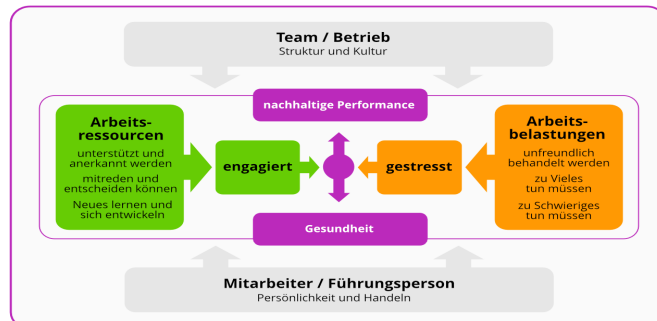
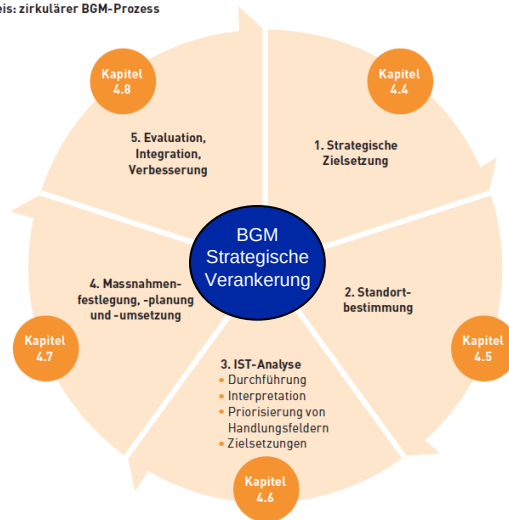
1. Führen durch Gesamtprozess
2. Coaching: Aufgaben / Selbstreflexion
3. E-learning: Vermittlung von Fachwissen
4. Instrumente: Befragungen, Workshop-Planung, Controlling



BGM - der Weg & das Ziel



BGM-Regelkreis: zirkulärer BGM-Prozess



➤ Sicht Akteure & Betriebe

BGM Säulen, Stand, Bedarf

➤ Umsetzung Betriebs - Ebene

Betriebsspezifische Systematik

➤ Umsetzung Team - Ebene

Führungs- und Teamentwicklung