



Herausforderung Gesundheit am Arbeitsplatz

Betriebliches Gesundheitsmanagement

SAQ Event: Betriebliches Gesundheitsmanagement , 31.10.2018

Abdullah Redzeqi, MSc. B.A., Dozent / Senior Consultant für HR-Management

Herausforderungen in der Arbeitswelt

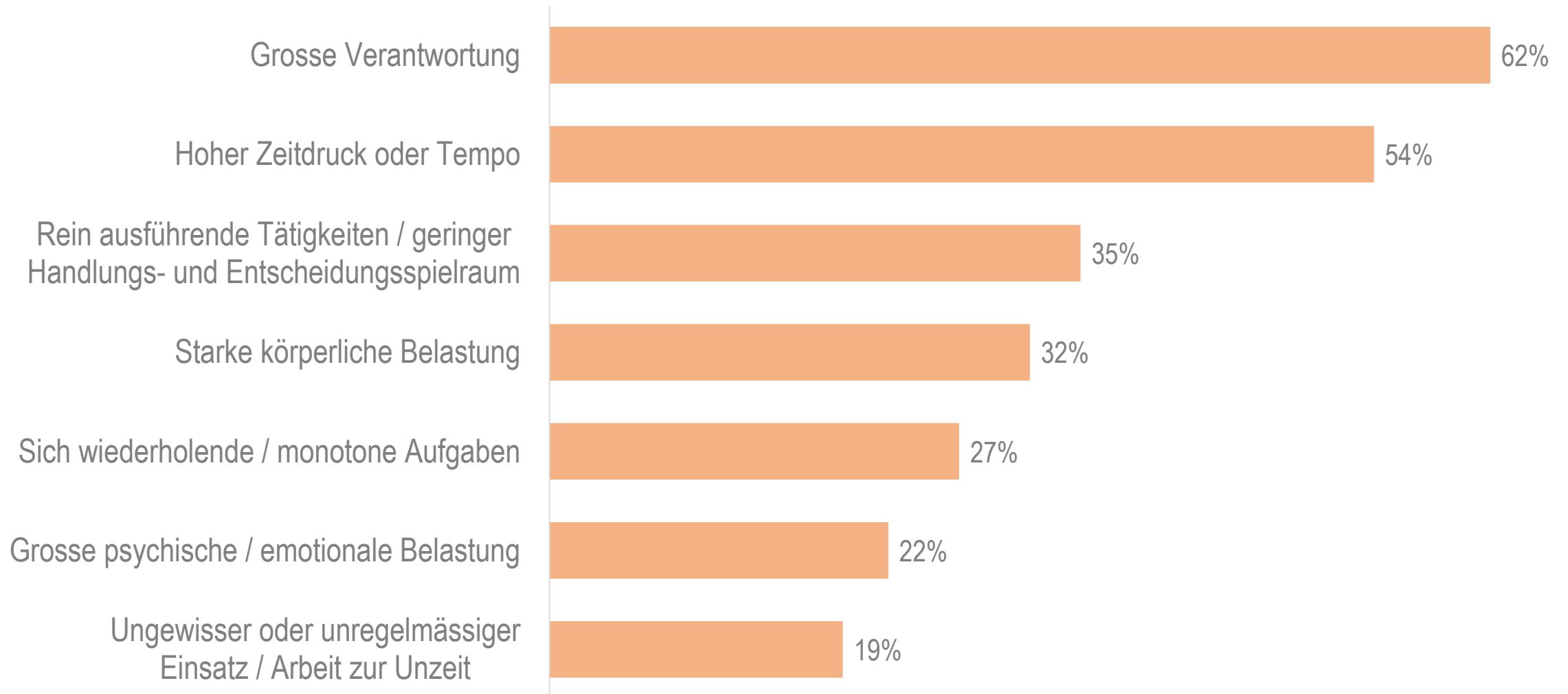


Herausforderungen im Besonderen für MA



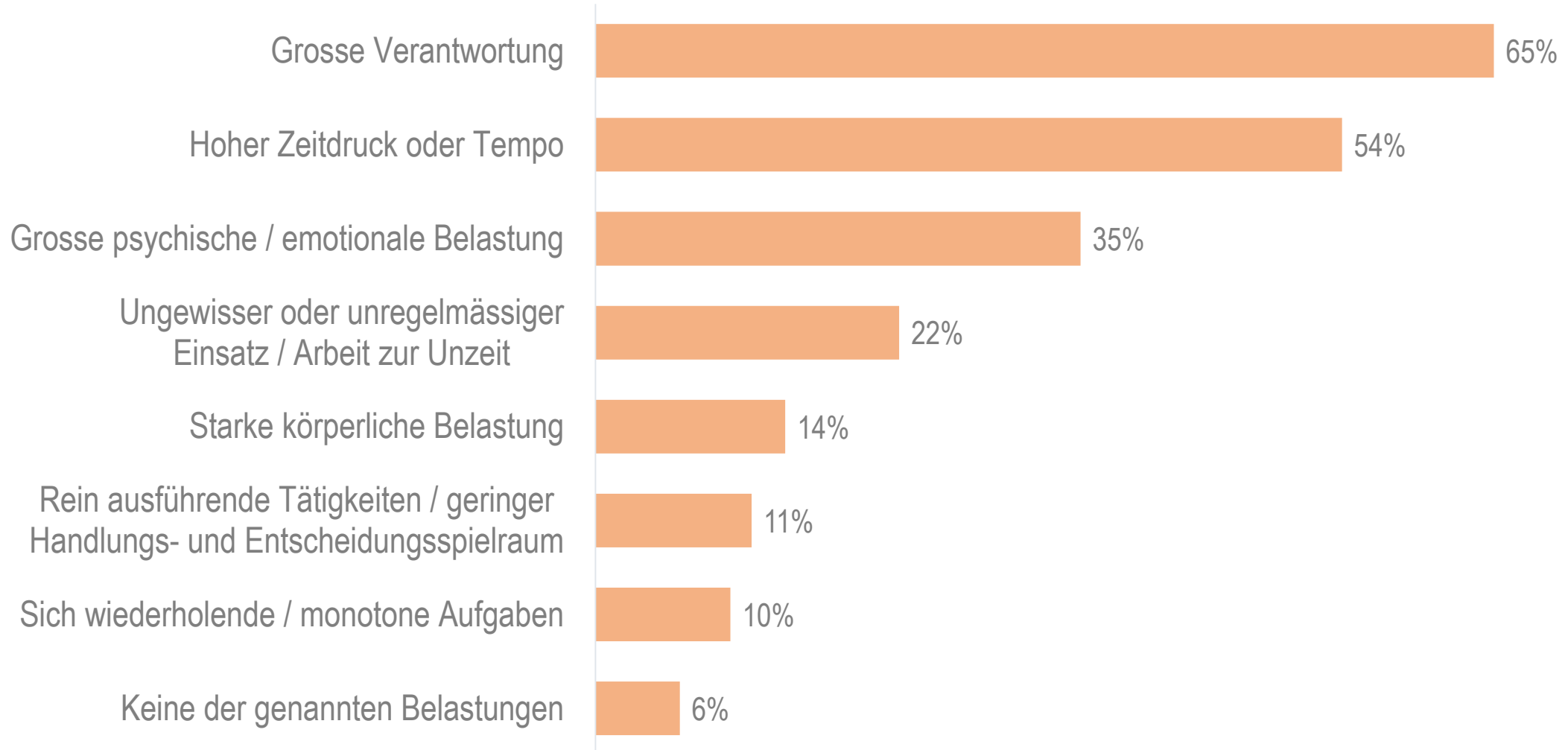


Belastungen aus HR-Sicht



(Quelle: Grutsch et al., 2014, überwiegend Ost-CH KMU, n = 300)

Belastungen aus MA-Sicht



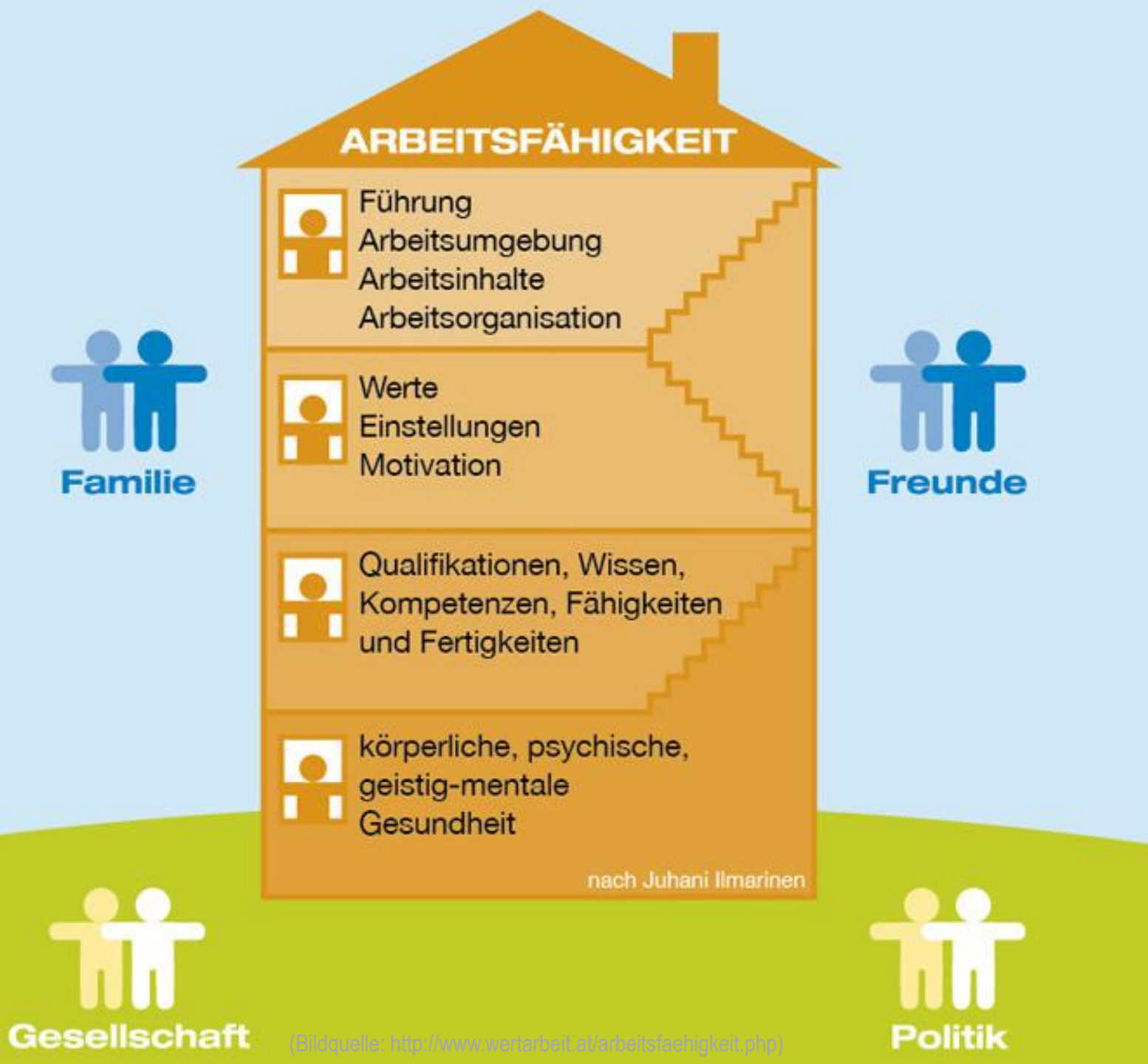
(Quelle: Grutsch et al., 2014, überwiegend Ost-CH KMU, n = 327)



Stress kostet die Arbeitgeber jährlich rund CHF 5,7 Mrd.

Das ökonomische Potenzial wird für die Betriebe in der Schweiz im Jahr 2016 auf rund CHF 5,7 Mrd. geschätzt. Berücksichtigt wird dabei einerseits die verbesserte Arbeitsleistung durch weniger gesundheitliche Probleme während der Arbeit; diese macht 84,4 % des ökonomischen Potenzials (d. h. CHF 4,9 Mrd.) aus. Hinzu kommt andererseits die Reduktion von Fehlzeiten, die 15,5 % (d. h. CHF 0,9 Mrd.) beträgt. (Quelle: Gesundheitsförderung 2016; Job-Stress-Index)

(Bildquelle: <https://www.srf.ch/news/schweiz/schweizer-arbeitnehmer-werden-immer-oefter-krank>)



(Bildquelle: <http://www.wertarbeit.at/arbetsfaehigkeit.php>)

Arbeitsfähigkeit
wird zu **60%** durch
Arbeitsverhältnisse
und zu **40%** von der
Person beeinflusst

–

**Gesundheit als
Basis für
Leistungsfähigkeit
und -bereitschaft**

Bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse
mit dem Ziel der Erhaltung & Förderung der Gesundheit von Mitarbeitenden

Gesundheits-
management

BGM-Handlungsfelder

| Arbeitsorganisation / Aufabengestaltung | Soziale Beziehungen / Führung | Ergonomie / Arbeitsplatzgestaltung | Infrastrukturelle Angebote Gesundheit | Steuerung / Management | Persönliche Kompetenzen |
|--|--|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibles Arbeitszeitsystem ▪ Optimierung Arbeitsabläufe ▪ Partizipationsmöglichkeiten ▪ Einsatzmöglichkeiten für Leistungsgeminderte umsetzen ▪ Entwicklungsmöglichkeiten (Job enlargement/ enrichment/ rotation) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitendenunterstützung durch Vorgesetzte fördern (Schulungen, regelmässige Gespräche) ▪ Gesundheitsförderliche Führungskultur umsetzen (Führungsgrundsätze, Workshops) ▪ Arbeitsklima fördern (Teamevents, Kooperationsmöglichkeiten, Kultur) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsplätze ergonomisch gestalten ▪ Sicherheit am Arbeitsplatz fördern | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strukturelle Ernährungs-, Bewegungs- und Erholungsangebote aufbauen, umsetzen und promoten ▪ Sensibilisierungskampagnen zu Gesundheit umsetzen ▪ Beratungsangebote und Anlaufstellen aufbauen und umsetzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ BGM-Strukturen, Prozesse sicherstellen (im Leitbild verankern, Ressourcen sicherstellen) ▪ Absenz-/Case-Management aufbauen und umsetzen ▪ Regelmässige Erhebungen durchführen ▪ Managementbewertung/-einbezug sicherstellen ▪ BGM-Kommunikation planen und umsetzen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachkompetenzen fördern (Weiterbildungen, Schulungen usw.) ▪ Gesundheitskompetenzen fördern (Beratungen, Coachings, Kurse usw.) ▪ Selbstkompetenzen fördern |

BGM-Wirkungsebenen

Individuum

- Verringerung von Beschwerden & Krankheiten wie Burnout, Stress, etc. - verbesserte Gesundheit
- Höhere Motivation & langfristige Erhaltung der Arbeits-/Leistungsfähigkeit

Arbeitstätigkeit / Arbeitsgruppe

- Belastungsoptimierung
- Ressourcenstärkung

Unternehmen

- Verbesserung von Produktivität, Qualität, Innovationsfähigkeit, Einstellung zum Unternehmen
- Kosteneinsparungen, Reduktion der Fehlzeiten und Fluktuation um 12-36%, Kosten-Nutzenverhältnis (ROI) von BGM bis zu 1:5

Gesellschaft

- Rückgang der volkswirtschaftlichen Krankheits- & Invaliditätskosten
- Vermeidung arbeitsbedingten Voralterns



81%

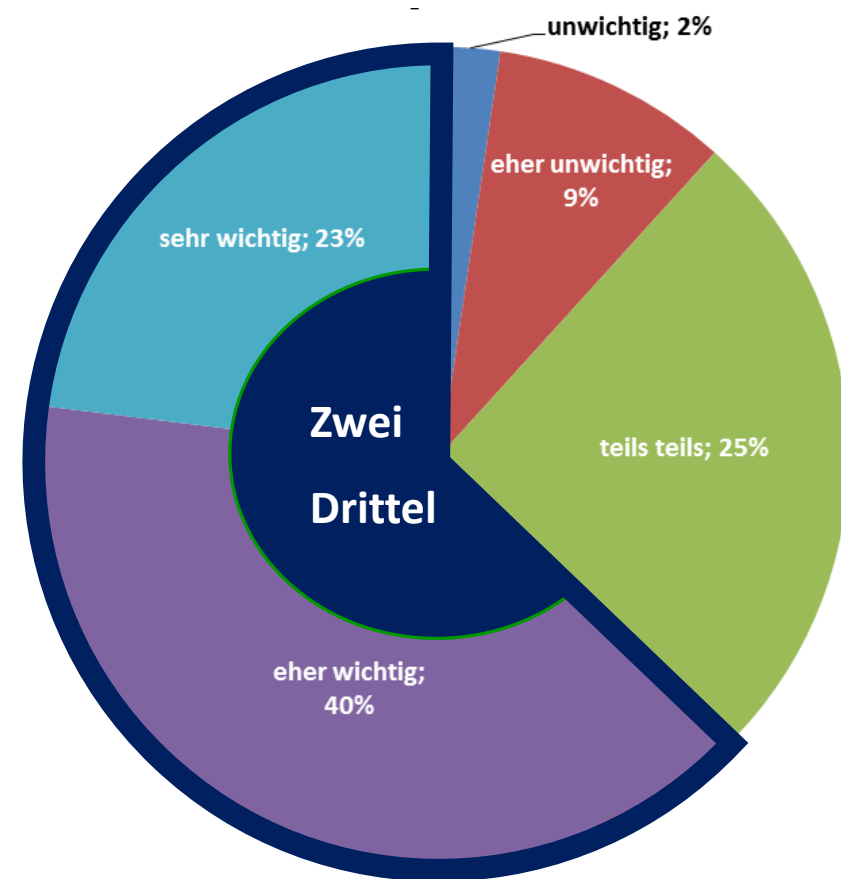
BGM grundsätzlich «wichtig»





63%

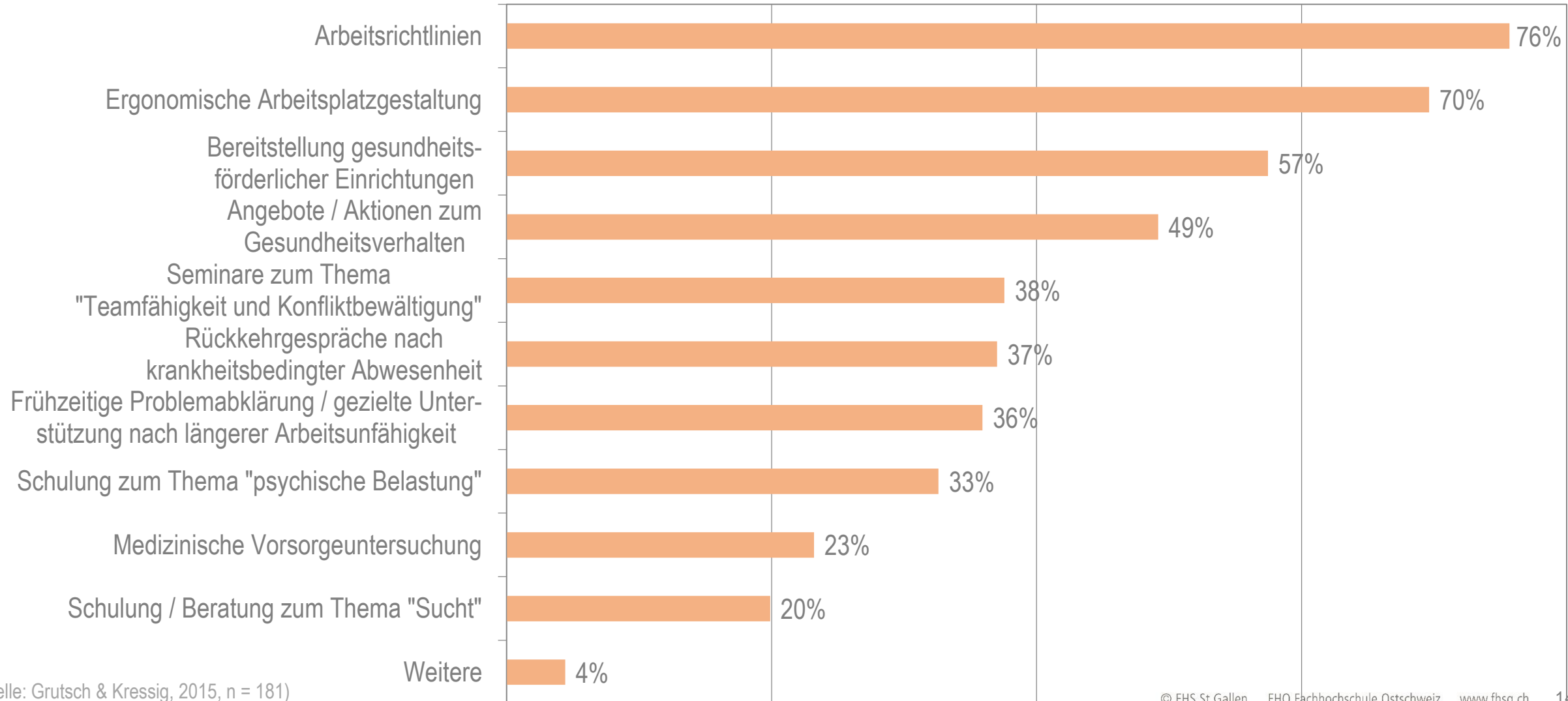
BGM im eigenen Unternehmen «wichtig»



(Quelle: Grutsch et al. 2013, n= 256)



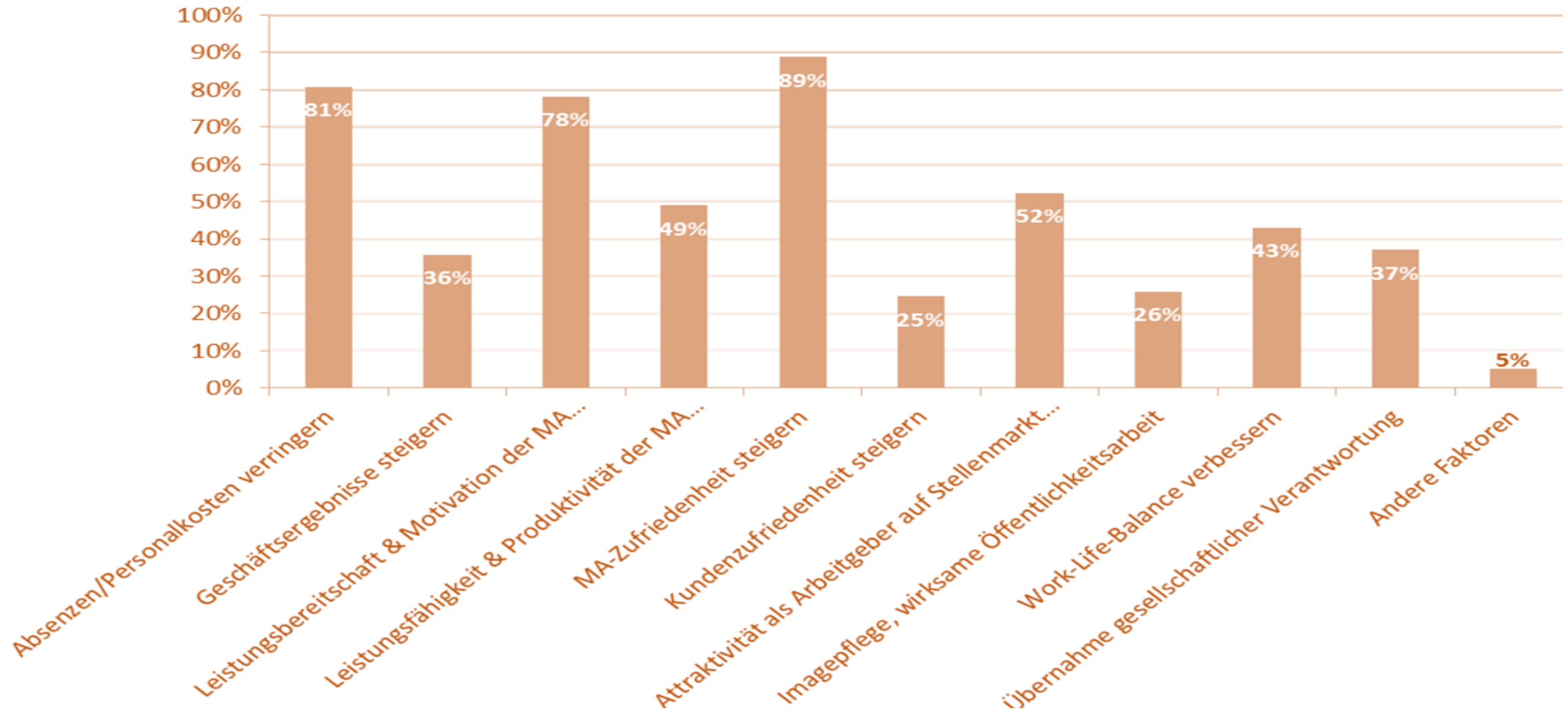
BGM-Angebote in Ostschweizer Unternehmen



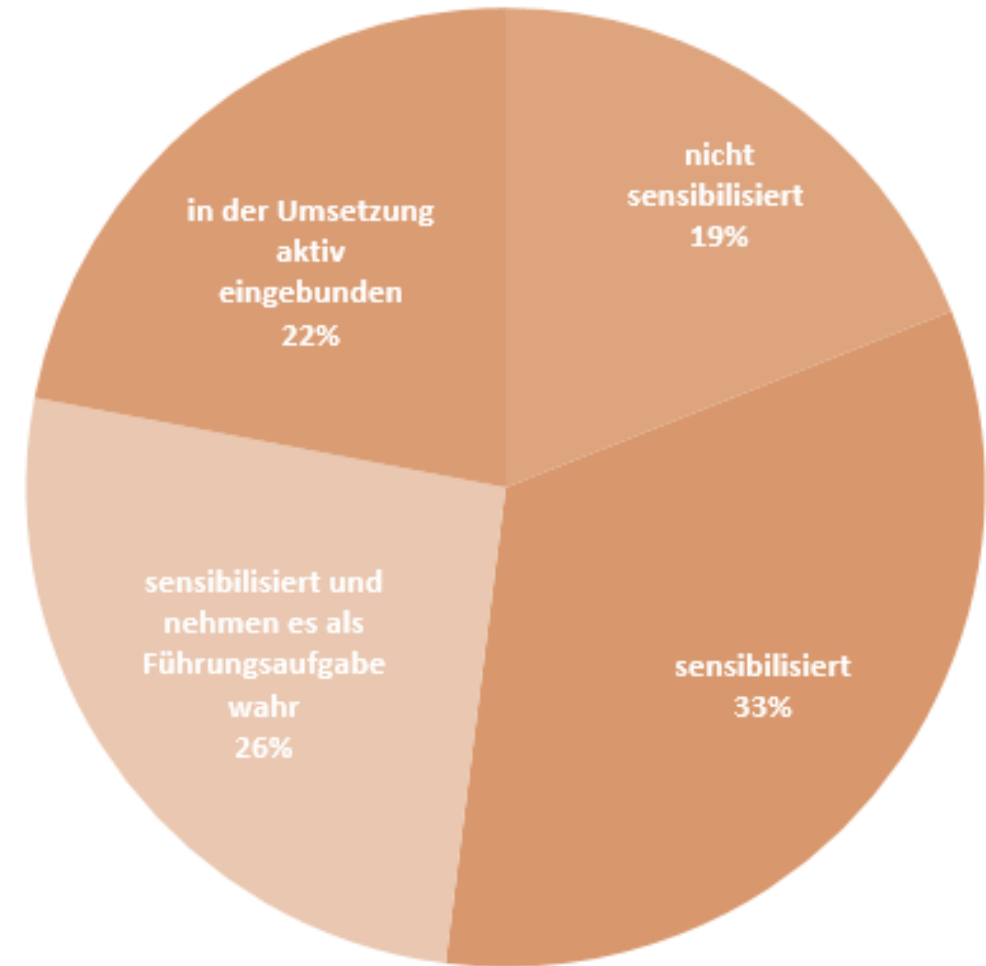
(Quelle: Grutsch & Kressig, 2015, n = 181)



BGM-Einführungsmotive



BGM-Sensibilisierung bei Führungskräften



(Bildquelle: <https://www.personalpsychologie-nrw.de/f%C3%BChrungskr%C3%A4fte-sensibilisierung/>)

(Quelle: Grutsch et al., 2013, n=200)



A group of business professionals in an office setting, looking at documents and a laptop. The image is semi-transparent and serves as a background for the text.

Arbeitsinhalt

- Handlungsspielraum
- Selbständige Arbeitseinteilung
- Entwicklungsmöglichkeiten

A close-up of a person's hands working at a desk with a laptop and a glass of coffee. The image is semi-transparent and serves as a background for the text.

Arbeitsraum/-zeit

- Gute Arbeitsplatzgestaltung
- Gute Arbeitsmittel/-Geräte
 - Sicherer Arbeitsplatz

A group of people's hands clasped together in a circle, symbolizing teamwork and support. The image is semi-transparent and serves as a background for the text.

Belastungen abbauen

Zusammenarbeit

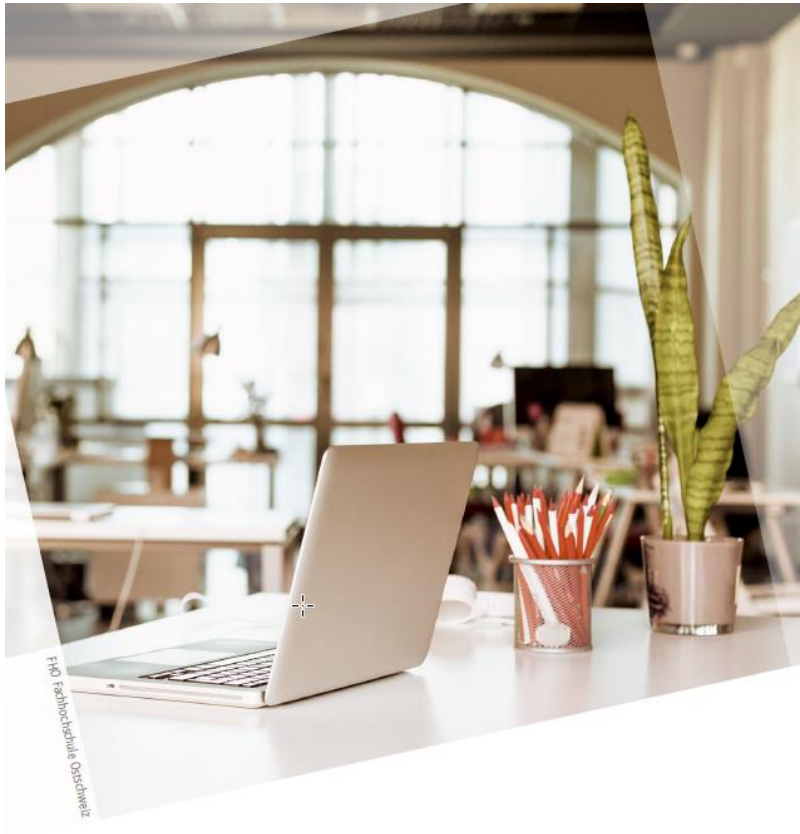
- Unterstützung durch Kolleg/innen
 - Anerkennung, Wertschätzung
 - Teamanlässe

A stylized illustration of several large gears of different sizes. Silhouettes of workers in hard hats are shown interacting with the gears, some pushing them, some standing on top of them. The background shows a city skyline.

Prozesse

- Gute interne Informationen
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Mitbestimmung

Arbeitssituationsanalyse (in Anlehnung an ABS Gruppe)



Arbeitssituationsanalyse

Identifikation von Belastungen und Ressourcen
in Arbeitssituationen

Input
Belastung am
Arbeitsplatz

Identifikation
von Ressourcen
und Belastungen

Identifikation
von
Handlungs-
feldern

Ableitung von
Massnahmen

1. Arbeitsinhalt

- ✓ 1. Komplexität Aufgabe ●●●●●●●●
- 2. Ausmass Konzentration & Daueraufmerksamkeit ●●●●●●●●●●
- 3. Ausmass Multitasking ●●●●●●●●●●
- 4. Ausmass Arbeitsdruck ●●●●●●●●●●
- ⑤ 5. Ausmass Verantwortung für Person oder Ergebnisse ●●●●●●●●●●

2. Zusammenarbeit

- 6. Unterstützung durch Kollegschaft ●●●●●●●●●●
- ⑦ 7. Unterstützung durch Führungskräfte ●●●●●●●●●●
- 8. Rückmeldungen zu Arbeitsergebnissen ●●●●●●●●●●
- 9. Weiterbildungsmöglichkeiten ●●●●●●●●●●
- ⑩ 10. Aufstiegs- & Entwicklungsmöglichkeiten ●●●●●●●●●●
- ⑪ 11. Mitsprache & Teilhabe an Entscheidungen ●●●●●●●●●●

3. Arbeitsraum & Arbeitszeit

- 12. Passung Arbeitsplatz zu Tätigkeit ●●●●●●●●●●
- 13. Ausstattung & Arbeitsmittel ●●●●●●●●●●
- 14. Arbeitsplatzatmosphäre ●●●●●●●●●●
- 15. Bemessung Arbeitszeit ●●●●●●●●●●
- 16. Flexibilität Arbeitszeit ●●●●●●●●●●
- 17. Erholungsphasen oder Pausen ●●●●●●●●●●

4. Prozesse

- ⑱ 18. Ausmass & Qualität der Vorgaben ●●●●●●●●●●
- ⑳ 19. Bestehende Möglichkeit der Selbstorganisation ●●●●●●●●●●
- ㉑ 20. Klarheit von Zuständigkeit & Kompetenzen ●●●●●●●●●●
- ㉒ 21. Menge von Informationen oder Unterlagen ●●●●●●●●●●
- ㉓ 22. Qualität & Inhalte von Informationen oder Unterlagen ●●●●●●●●●●

5. Eigene Handlungsfelder

- 23. Mein Thema 1:
- 24. Mein Thema 2:
- 25. Mein Thema 3:



Herzlichen Dank!

Abdullah Redzepe, MSc. B.A.,
Dozent / Senior Consultant für HR-Management
abullah.redzepe@fhsg.ch | +41 71 226 17 67

FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Institut IQB-FHS | Rosenbergstrasse 59 | 9001 St.Gallen