



KAD Kantonales
Austauschtreffen
Deutschschweiz

Vertiefungsgefäss 3: Gesundheit am Arbeitsplatz: BGM und F+F

Iris Legesse, Leiterin Fachbereich Prävention Suchtfachstelle Zürich

Laura Straub, Projektleiterin Betrieb und Entwicklung BGM Gesundheitsförderung Schweiz



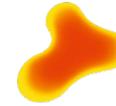
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Was ist betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?

Vertiefungsgefäss, Kantonales Austauschtreffen Deutschschweiz

Zürich, 18. März 2025 | Laura Straub, Projektleiterin Gesundheitsförderung Schweiz

Warum BGM?

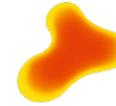


Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Erwerbsarbeit, Privatleben und Gesundheit

- **Zusammenhang** zwischen **Arbeitsbedingungen** und **Gesundheit** von Erwerbstätigen
- Beschäftigte mit **schlechteren Arbeitsbedingungen** berichten häufiger über **schlechteren Gesundheitszustand**
- **Ressourcen** hängen **positiv** mit der LifeDomainBalance, der Motivation und dem Privatleben zusammenhängen, **Belastungen** haben hingegen **negative Auswirkungen**
- Gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen; **Zeitdruck**, **Wertschätzung** und **Vorgaben**

Definition BGM



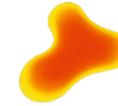
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

„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.“

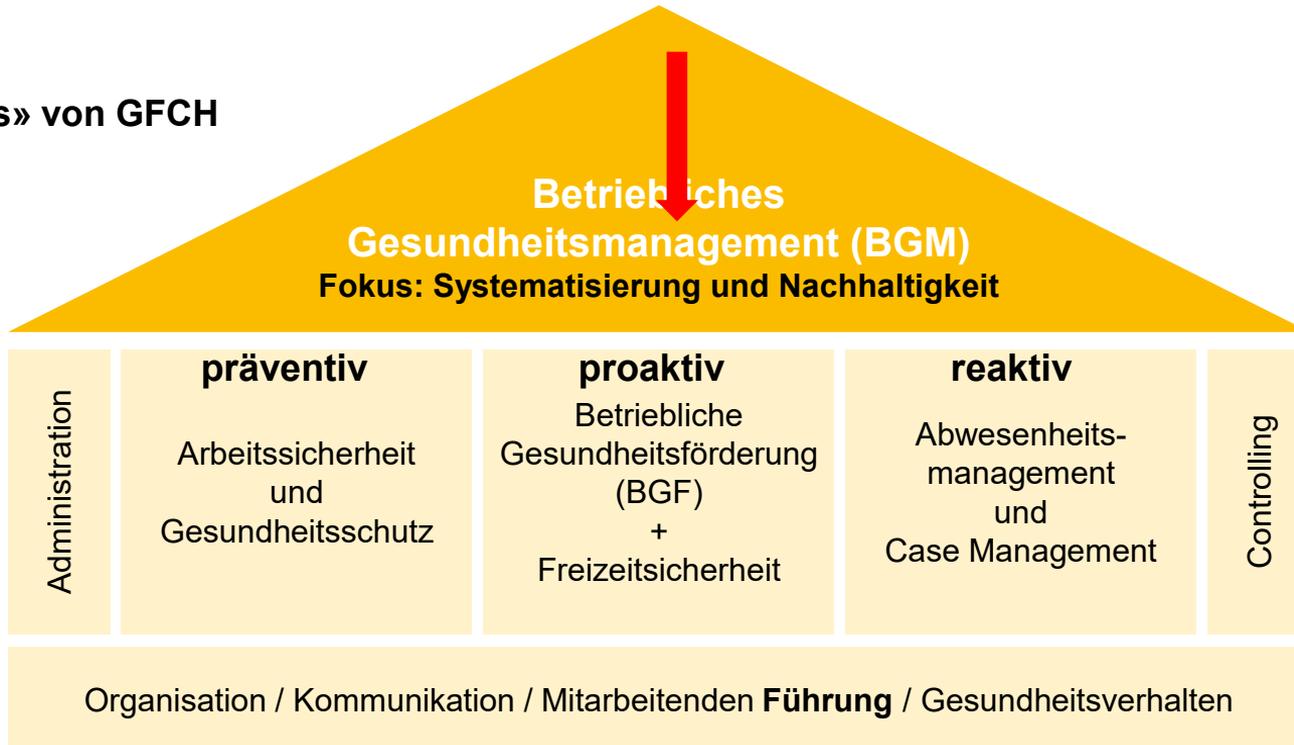
Gesundheitsförderung Schweiz

Dimensionen des BGM



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

«BGM Haus» von GFCH



Dimensionen des BGM



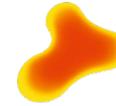
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz



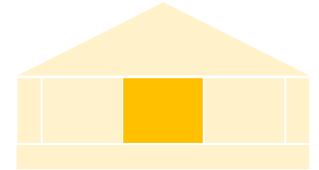
- **Präventiv**
- Vermeiden von Berufskrankheiten und –unfällen
- Risikoanalyse & Ableitung von Massnahmen
- Sicherstellen des Schutzes gegenüber arbeitsbedingten Gefahren und schädigenden Belastungen
- gesetzliche Bestimmungen – SUVA
- OHSAS 18001 / ISO 45001

Dimensionen des BGM



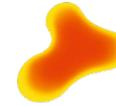
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Freizeitsicherheit



- **proaktiv**
- Reduktion von Belastungen
- Förderung von Faktoren, welche den Umgang mit Belastungen erleichtern –
Stärkung/Entwicklung von Ressourcen
- Verhaltensebene: Stärkung von gesundheitsförderlichem Verhalten
- Verhältnisebene: Schaffung und Erhalt von gesundheitsförderlichen Bedingungen

Dimensionen des BGM



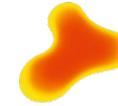
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Abwesenheitsmanagement und Case Management

- **reaktiv**
- Systematisches Management von Absenzen
- Sicherstellung der Reintegration
- Reduktion der Absenzen



Dimensionen des BGM



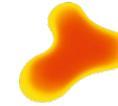
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Grundlagen und Unterstützungsprozesse

- Integration in (bestehende) Managementprozesse
 - Integration in Führungsarbeit und –prozesse
 - Integration in administrative und organisatorische Prozesse (Strategie, Planung, Budget ...)
- Steuerung und Überprüfung der Aktivitäten
 - und Verbesserung: im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP)
- Kommunikation

Dimensionen des BGM



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

«BGM Haus» von GFCH

 = Schnittstelle F&F und BGM



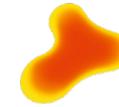


Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

KMU Angebote von Gesundheitsförderung Schweiz



Zwei Angebote



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Mikro-Interventionen:

Jede Nutzung des Angebotes ist ein Erfolg. Lieber kleine Schritte als gar kein BGM.

Für HR-Verantwortliche



[Link HR-Toolbox](#)

Für Führungskräfte

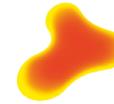


[Link Leadership-kit](#)



| LEADERSHIP-KIT

Die 5 Aktionsfelder für ein starkes Teamklima!



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

LEADERSHIP-KIT



Positive Führung baut das Fundament für ein **resilientes Team**
Aufblühen in guten Zeiten
Standhalten in schweren Zeiten



TOOLS

So setzt ihr gemeinsam die richtigen Ziele



ZIELE ERREICHEN | MOTIVIERENDE ZIELE

2x2 Matrix

Wie du motivierende Leistungs- und Lernziele vereinbarst.

Schwierigkeitsgrad

Leicht

Dauer

20 Minuten



ZIELE ERREICHEN | FEEDBACK

3W-Modell

So gibst du Feedback, das klar, konstruktiv und hilfreich ist.

Schwierigkeitsgrad

Leicht

Dauer

5-15 Minuten



ZIELE ERREICHEN | PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG

Everest-Ziele

So setzt du die passenden Ziele für die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden.

Schwierigkeitsgrad

Leicht

Dauer

20 Minuten



ZIELE ERREICHEN | ERFOLGE FEIERN

Kleine-Erfolge-Rahmen

Dein Team erkennt und feiert die kleinen Alltagserfolge.

Schwierigkeitsgrad

Leicht

Dauer

5 Minuten





Ziele erreichen | Motivierende Ziele

2x2 Matrix

LEADERSHIP-KIT



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Anleitung

Tool-Vorlage

- Bei **Vermeidungszielen** oder Weg-von-Zielen geht es darum, etwas Negatives zu beenden oder zu vermeiden (z. B. Fehler vermeiden). Bei **Annäherungszielen** oder Hin-zu-Zielen geht es darum, etwas Angenehmes oder Positives zu erreichen (z. B. sicher präsentieren). Dies löst Vorfreude aus und trägt zur Motivation bei
- Eine andere Art der Zielunterscheidung sind Leistungs- und Lernziele. Bei **Leistungszielen** steht der Vergleich mit anderen Mitarbeitenden oder Benchmarks im Vordergrund (z. B. ein Umsatzziel erreichen). Bei **Lernzielen** steht der Vergleich mit der eigenen Person im Zentrum (z. B. eine Sprache besser sprechen als vorher)
 - Formuliere Ziele am besten als Annäherungsziel und Lernziel, wenn es dir darum geht, **das Interesse und die Motivation zu unterstützen**
 - Formuliere Ziele am besten als Annäherungsziel und Leistungsziel, wenn es dir darum geht, **die Leistung zu fördern**

Beispiel:

	Vermeidungsziel (Weg-von)	Annäherungsziel (Hin-zu)
Lernziel (Vergleich mit der eigenen Person)	Ich möchte meinen Mitarbeitenden gegenüber weniger Kritik äussern und weniger auf Schwächen fokussieren.	Ich möchte besseres Feedback geben als bisher. Das heisst, ich möchte mehr ICH-Botschaften nutzen, häufiger auf Stärken fokussieren und mich in Feedbackgesprächen wohler fühlen.
Leistungsziel (Vergleich mit Benchmark oder mit anderen)	Ich möchte weniger häufig Schwächen ansprechen als alle anderen Führungskräfte in meinem Unternehmen.	Ich möchte jedem meiner Mitarbeitenden pro Monat 5 wertschätzende Feedbacks geben.

Quelle: Elliot (1999), Elliot & McGregor (2001)

Ziele erreichen | Motivierende Ziele 2x2 Matrix

Anleitung

Ziel:
Motivierende Ziele mit Mitarbeitenden vereinbaren

Dauer:
20 Minuten

Schwierigkeitsgrad:



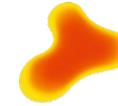
Nicht verwenden, wenn ... gerade hohe Arbeitslast auf beiden Seiten der Mitarbeitenden

ZIELE ERREICHEN

2x2

Wie du motivierst

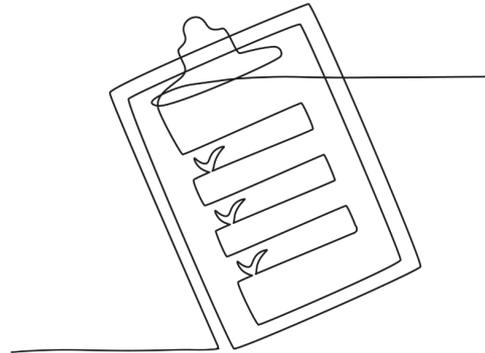
Führungskcheck



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Wie bist du als Führungskraft unterwegs?

Finde in wenigen Minuten heraus, wie gut du als Führungskraft dein Team in den 5 Aktionsfeldern stärkst. Basierend auf deinem Ergebnis erhältst du alltagstaugliche Tools und siehst, was du zusätzlich tun kannst, damit deine Mitarbeitenden gerne zur Arbeit kommen. Leg jetzt los.



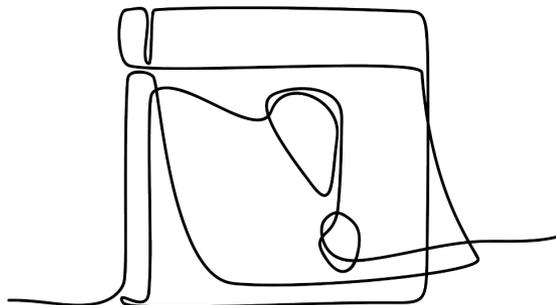
>> Mach den kostenlosen Check



JAHRES-CHALLENGE

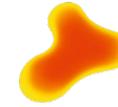
Jeden Monat eine gute Tat

Die Jahres-Challenge macht es dir leicht, das Wohlbefinden deiner Mitarbeitenden im Blick zu haben und daran zu arbeiten: Ein Jahr lang erhältst du pro Monat eine E-Mail mit einfachen Tools, die du direkt in deinem Alltag einsetzen kannst. So bist du kontinuierlich in den 5 Aktionsfeldern stärkender und gesunder Führung aktiv. Jetzt anmelden.



[>> Direkt kostenlos registrieren](#)

Karten-Sets



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

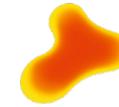


Physisch und digital
erhältlich
Co-Branding



>> Kostenlos zum selber basteln unter
«Download» oder bestellen für CHF 15.-

Zwei Angebote



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Mikro-Interventionen:

Jede Nutzung des Angebotes ist ein Erfolg. Lieber kleine Schritte als gar kein BGM.

Für HR-Verantwortliche



[Link HR-Toolbox](#)

Für Führungskräfte

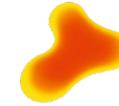


[Link Leadership-kit](#)



| HR-TOOLBOX

KMU-Angebote – HR-Toolbox



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Themen zum verstehen

Mitarbeitenden-
gespräche

Flexible
Arbeitszeitmodelle

Gesunde Führung

Homeoffice

Erholungsmöglich-
keiten / Pausen

Teamentwicklung

Wertschätzung

Konflikte / Mobbing

Entwicklung der
Mitarbeitenden

Über- und
Unterforderung,
Zeitdruck

Wirken auf

Themen zum Handeln

Absenzen

Arbeitgeber-
attraktivität

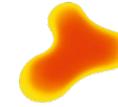
Produktivität

Plus
Trendthema:
Fachkräftemangel

Stress /
Burnout

Motivation

Kündigungen



HR-Toolbox

Themen

Alle Tools

Über das Angebot

Inhalte:

RECHTLICHES

Arbeitsrecht

Rechtliches ▾

Handeln ▾

Weiterführende Links ▾

Darum

Diese rechtlichen
soll

HANDELN

Stress abbauen in Ihrem Betrieb: diese Themen können helfen

Im Schw
Arbeitneh

Es gibt einige konkrete Ansatzpunkte für weniger Stress im Unternehmen. Für die folgenden Themen bieten wir dir alltagstaugliche Werkzeuge, mit denen du sofort aktiv werden kannst.

Fürsorge

Schutz der

Massnahme



Homeoffice



Gesunde Führung





TOOLS

So entfalten Mitarbeitendengespräche die grösste Wirkung



MITARBEITENDENGESPRÄCHE

Absenzen und Auffälligkeiten ansprechen

Leitfaden für Gespräche in Zusammenhang mit gehäuftem Absenzen oder (Verhaltens-)Auffälligkeiten.

Schwierigkeitsgrad

Mittel



MITARBEITENDENGESPRÄCHE

Das Geh|spräch

Anleitung für ein Gespräch während des Gehens.

Schwierigkeitsgrad

Leicht



MITARBEITENDENGESPRÄCHE

Dos and Don'ts für ein gelungenes Gespräch

Checkliste mit Dos and Don'ts für ein gelungenes Gespräch (zwecks Vorbereitung oder Evaluation des Gesprächs).

Schwierigkeitsgrad

Mittel



MITARBEITENDENGESPRÄCHE

Gesundheit im Gespräch

Auswahl an Fragen für die gesundheitsförderliche Gestaltung von (Jahres-)Gesprächen mit Mitarbeitenden.

Schwierigkeitsgrad

Mittel



Tool

Mitarbeitendengespräche Absenzen und Auffälligkeiten ansprechen

Anleitung

Ziele:

- HR-Fachpersonen und Führungsverantwortliche gewinnen Sicherheit im Führen von Unterstützungsgesprächen
- Mitarbeitende mit gehäuften Absenzen und/oder auffälligen Veränderungen im Verhalten werden frühzeitig und professionell angesprochen und unterstützt

Geeignet, wenn ...

... Führungsverantwortliche und/oder HR-Fachpersonen bei Mitarbeitenden Veränderungen, welche die Leistungsfähigkeit und/oder -bereitschaft beeinträchtigen, beobachten oder gehäufte Absenzen auftreten.

Schwierigkeitsgrad:



Nicht verwenden, wenn ...

... schon klar ist, dass das Arbeitsverhältnis aufgeklärt werden soll.

Material:



Absenzen und Auffälligkeiten ansprechen

Mitarbeitendengespräche

Absenzen und Auffälligkeiten ansprechen

IHR-TOOLBOX



Unterstützende Gespräche souverän führen

Einstieg ins Gespräch:

- **Willkommen und Dank:**
Heisse die Person willkommen und bedanke dich bei ihr für das Kommen.
«Danke, dass du dir Zeit genommen hast. Schön, dass du da bist. Bitte setze dich. Möchtest du ein Glas Wasser?»
- **Eröffnung und Klarheit:**
Eröffne das Gespräch klar und wohlwollend.
«Ich mache mir Sorgen um dich. Ich möchte dir im Folgenden meine Beobachtungen schildern und meine Erwartungen aufzeigen. Ziel des Gesprächs ist, miteinander zu klären, wie wir wieder auf Kurs kommen.»

Hinweis: Die Absenzen sind zwar Anlass für das Gespräch, aber nicht der Grund. Der Grund für das Gespräch ist dein Interesse an zufriedenen Mitarbeitenden, so ist auch das Ziel, die Zufriedenheit und die Leistungsfähigkeit deiner Mitarbeitenden nach Möglichkeiten zu verbessern. Daher soll der Einstieg das Wohlbefinden der/des Mitarbeitenden ins Zentrum rücken.

Kernstück des Gesprächs:

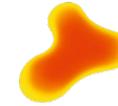
Setze nach dem Einstieg das Gespräch gemäss der «gewaltfreien Kommunikation nach Rosenberg (GFK)» fort:

- **Beobachtung:**
Beschreibe eine konkrete Handlung oder Unterlassung bzw. konkrete Ereignisse, ohne diese mit einer Bewertung oder Interpretation zu vermischen.
«In den letzten Wochen warst du immer wieder aufgrund von Krankheit oder Unwohlsein für wenige Tage am Stück abwesend. Gemäss meinen Beobachtungen hat deine Leistungsfähigkeit nachgelassen, konkret habe ich festgestellt, dass du für die täglichen Arbeitsabläufe deutlich mehr Zeit als gewohnt brauchst und du Schwierigkeiten hast, dich zu konzentrieren. Mir ist auch aufgefallen, dass du in den letzten Wochen nur selten an den gemeinsamen Pausen mit dem Team teilgenommen hast. Früher warst du immer sehr gerne und regelmässig dabei.»
- **Gefühl:**
Ervähne, welches Gefühl die Beobachtung bei dir ausgelöst hat.
«Deine Gesundheit und dein Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind mir wichtig und diese Vorkommnisse lösen bei mir Besorgnis aus. Ich mache mir Sorgen um dich sowie um das Team, welches aufgrund der Abwesenheiten Mehrarbeit leistet.»
- **Bedürfnis:**
Formuliere dein Bedürfnis, welches sich aus der Beobachtung und dem damit zusammenhängenden Gefühl ergeben hat.
«Sage mir bitte, ob du bereit bist, gemeinsam mit mir nach Massnahmen zu suchen, um dein Wohlbefinden und deine Leistungsfähigkeit zu verbessern. Mein Ziel, das ich mit dir zusammen erreichen möchte, ist, dass sich deine Leistungsfähigkeit und dein Wohlbefinden am Arbeitsplatz in den nächsten 4-6 Wochen deutlich verbessert haben.»

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

ierigkeitsgrad Mittel

Ihre Ansprechpartner



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Laura Straub

Projektleiterin Betrieb und Entwicklung BGM

laura.straub@promotionsante.ch

Gesundheitsförderung Schweiz
Wankdorfallee 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch