

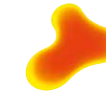
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Auf den Punkt gebracht

BGM: Was bringt's? – Mit den richtigen Aktivitäten zum gewünschten Erfolg

Nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement
Mittwoch, 22. August 2018 | Universität Zürich



VON ZAHLEN ZU MENSCHEN: WIRKUNGSÜBERPRÜFUNG IM BGM

« **Gute Wirkungsüberprüfung beinhaltet immer auch Storytelling – in Sprache, Bildern, Vorbildern. Denn wir brauchen mehr positive Wirkungstories in den Betrieben.** »

Dr. sc. ETH Gregor Jenny, Zentrum für Salutogenese, Universität Zürich EBPI POH



- «Lieber das Richtige etwas unscharf sehen als das Falsche scharf unter die Lupe nehmen» – gutes Wirkungscontrolling kombiniert die Bewertung der BGM-Umsetzung (Prozess und Ergebnis) und den BGM-Kontext.
- Bei BGM gilt es nicht nur harte Fakten zu messen, sondern auch Emotionen – diese Art von Storytelling ist heutzutage ein Must.
- Eine prägende Metapher für das interne BGM-Storytelling kann jene des «Flusses» sein. Alles gerät in Bewegung – das Leben im Betrieb ist wie ein Fluss, auf den man Bojen setzt. BGM beobachtet diese Bojen und greift bei Turbulenzen rechtzeitig ein.
- Big Data erobert auch das BGM – in Form von People Analytics. Bereits sind diverse Anbieter wie HUMANYZE oder Applikationen wie Ergo-Scan im Einsatz. Diese messen nicht nur Interaktionen, sondern auch Haltungen und Emotionen. Die Daten werden zu einem Bild über Mitarbeitende verdichtet. (Er-)Kennen uns Systeme langfristig besser als wir selbst? Oder ist der Mensch mehr als die Summe einzelner Datensätze?

SELBSTORGANISATION BEI LIIP: POSITIVE WIRKUNG BEURTEILEN

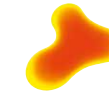
« **Unsere Unternehmenskultur lässt sich ganz einfach umschreiben: Wir wollen glückliche Mitarbeitende, entzückte Kunden und gesunde Finanzen.** »

Gerhard Andrey, Mitgründer und Partner Liip, Freiburg



- Statt auf autokratisch-hierarchische Strukturen setzt die Liip auf das hochgradig partizipative Modell der Holokratie: Es gibt keine Geschäftsleitung mehr, die Macht ist an eine Verfassung delegiert und die Autorität dezentralisiert.
- Alle Mitarbeitenden sollen sich in verschiedenen Rollen nach ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten optimal einbringen können. Klassische Führungskarrieren sind abgeschafft, Fachkarrieren hingegen sind jederzeit möglich.
- Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweisen sich als zentral. Bei Liip arbeiten 60% Teilzeit, vier Wochen Vaterschaftsurlaub sind Standard.
- Weniger Bürokratie und keine Budgetrunden führen bei Liip zu weniger Klagen und erhöhen die Entscheidungsfreiheit der Mitarbeitenden.

Schlüsselinhalte Keynotes



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

DIE FRAGE NACH DER WIRKUNG VON BGM: PRAXISBEISPIEL SBB

« Wenn wir mit BGM Erfolg haben wollen, müssen wir die Sprache des Managements sprechen. Nur dann erzielen wir eine nachhaltige Wirkung. »

Dr. sc. nat. ETH Urban Studer, Leiter Strategie, Steuerung & Entwicklung, SBB AG, Bern



- Wirkungsvolles BGM lebt von einem Bündel von Einflussfaktoren. Eine ultimative Messgrösse existiert nicht. Vielmehr ist es sinnvoll, verschiedene Schlüsselkennzahlen (KPIs) zu kombinieren, in einem grösseren Kontext sowie über mehrere Jahre hinweg zu interpretieren. Vorher-Nachher-Befragungen liefern zusätzliche Erkenntnisse.
- Ein Beispiel ist die Interpretation von Fehltagen. Im 2017 verzeichnete die SBB 13,5 Fehltag pro Vollzeitstelle. Diesen KPI gilt es immer in Verbindung mit dem Faktor Alter zu bringen. 40 % der Fehltag bei der SBB fallen bei Arbeitnehmenden über 50 an.
- Ähnlich verhält es sich mit den Langzeitabwesenheiten (2017: 5,7 % der Mitarbeitenden): Auch diese sind altersbedingt und von der Personalstruktur abhängig. 2017 betreffen 46 % der Fehltag Langzeitausfälle. Gerade körperlich anstrengende Arbeiten wie Gleisbau beeinflussen Art und Länge der Abwesenheiten im Alter.
- Mit einer integrierten Gesundheitsstrategie für die Altersgruppe ab 60 gelang es der SBB, die Fehltag pro Vollzeitstelle um 25 % zu senken. Gleiches gilt für die Kosten pro abgeschlossenem Langzeitausfall. Diese sanken dank Früherkennung, Case Management sowie moderner Pensionierungsmodelle um 55 %.

SCHLÜSSELFRAGEN

Dieses Format wurde heuer das erste Mal durchgeführt. An acht Stationen antworten Expertinnen und Experten auf konkrete Fragen – live und unmittelbar. Hier einige Auszüge.

MOBIL-FLEXIBLES ARBEITEN

Was gilt es zusammen mit Führungskräften zu unternehmen, wenn Grenzen wie geregelte Arbeitszeiten wegfallen? – Es braucht neue Regelwerke, die vor Ort gemeinsam im Team ausgearbeitet werden («Team Charta»). Zum Beispiel Klarheit zu informellen Treffen oder zur Erreichbarkeit schaffen: «Mittwochs treffen wir uns zum gemeinsamen Mittagessen.» «Am Wochenende keine E-Mails lesen.»

WIRKUNG AUF GESUNDHEIT

Was ist positive Erholung ausserhalb des Arbeitsplatzes? – High-Effort-Aktivitäten wie Sport wirken am besten, um sich von Stress zu erholen und sich mental abzugrenzen. Low-Effort-Aktivitäten wie Yoga oder Meditation sind ebenfalls wirkungsvoll. Keinen realen Erholungseffekt zeigen Alkohol, Gamen oder Surfen auf dem Internet.

BALANCED SCORECARD

Was sagt eine Balanced Scorecard (BSC) zu Fehlquoten und spezifisch zu jenen pro Vollzeitstelle aus? – Eine allgemeingültige BSC mit KPIs existiert nicht. Ziel muss eine lebendige BSC sein, die für ein Unternehmen rund 20 KPIs benennt – nicht zu viele, nicht zuwenige.

STRATEGIERELEVANTE BGM-ASPEKTE

Wie gelangt BGM in die Unternehmensstrategie? – Es braucht eine umfassende strategische Landkarte, in der die Elemente Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielen.

BGM-PROZESSE UND BGM-CONTROLLING

Welche Rolle spielt BGM in Change-Prozessen? – BGM ist in Phasen des Wandels kein Luxus, sondern absolute Pflicht. Führungsworkshops sind hilfreich. Neu ist die Erfassung von psychosozialen Risiken sogar gesetzlich vorgeschrieben.



« Ich habe die Diskussionen als sehr offen und interessant empfunden. Fürs nächste Mal würde ich die Titel der Workshops noch knackiger formulieren, damit der Fokus der einzelnen Stationen ganz klar wird. »

Dr. sc. ETH Rebecca Brauchli, Universität Zürich

FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Zwei Vorlagen sorgen für hitzige Diskussionen, nicht nur im Parlament. Beide betreffen die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen sowie Ausnahmen bei der Arbeitszeiterfassung für Kader und bestimmte Berufsgruppen. Die Meinungen zu den Folgen fürs BGM sind geteilt, auch im Politik-Talk.

«Flexible Arbeitszeitgestaltung entspricht einem Bedürfnis von vielen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der modernen, digitalen Arbeitswelt. Das über 50-jährige Arbeitsgesetz aus dem Industriezeitalter wird dem nicht gerecht. Für leitende Angestellte und höher qualifizierte Fachpersonen – und nur für die – begrüsse ich eine Vereinfachung der gesetzlichen Grundlagen.»

Ständerat Erich Ettlin, CVP / OW

«Flexibilisierung hat eher positive Auswirkungen auf das Befinden, solange Mitarbeitende tatsächlich mehr Spielräume erhalten, ihre eigenen Arbeitszeiten zu bestimmen und die Arbeitsziele realistisch erreichbar und verhandelbar sind. Ein Recht auf Arbeitszeiterfassung ist begrüssenswert.»

Prof. Dr. Andreas Krause, Dozent für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

«Es geht gar nicht um Flexibilisierung, sondern um die schleichende Erhöhung der Arbeitszeit – und damit um indirekten Lohnabbau. Das wird zum Präzedenzfall, aus Freiwilligkeit wird nämlich plötzlich impliziter Zwang.»

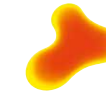
Prof. Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin des Verbands Personal öffentlicher Dienste, Zürich

«Das ist ein einseitiger Deal. Die Arbeitgeber profitieren, die Arbeitnehmer sollen ran. Wir brauchen vielmehr Vorstösse, welche die Arbeitnehmenden entlasten und den Druck der Digitalisierung auf die Erwerbsarbeit mildern.»

Gerhard Andrey, Mitgründer Liip, Vizepräsident Grüne Partei der Schweiz, Freiburg



Schlussfolgerung



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

BGM – WAS BRINGT'S?

Ein suggestiv-süffisanter Unterton schwingt bisweilen mit. Der eine oder andere Unternehmer fragt sich immer noch: Was bringt BGM überhaupt und ist es nicht bloss ein Modegag? Tendenziell nehmen solche Stimmen ab – zum Glück. Eine neugierig positive Variante zur Grundfrage lautet denn auch: Wo kann man BGM sinnstiftend einsetzen? Die Wirtschaft hat längst den Wert eines integrierten BGM-Ansatzes für die nachhaltige Unternehmensführung erkannt.

BGM – WAS BRINGT'S WEM?

Differenzierter betrachtet nützt BGM vielen. Den Mitarbeitenden bei der Prävention und Bewältigung von Stress, dem Betrieb als Ganzes in punkto Reputation und Image, den HR-Fachleuten bei der Rekrutierung. Nicht zuletzt hat BGM auch eine ethische Komponente. Diese Wirkungen lassen sich jedoch nur bedingt in Zahlen ausdrücken.

BGM – WAS BRINGT'S DEM EINZELNEN?

Die Menschen in den Unternehmen profitieren von BGM mehrfach: direkt, indem sie in den Genuss von Sport, gesunder Verpflegung und ergonomisch sinnvoll gestalteten Arbeitsplätzen kommen. Und indirekt wirkt BGM auf der strukturellen Ebene, indem die Arbeitsabläufe unter diesen Gesichtspunkten umfassend organisiert sind.

« Wenn es gelingt, BGM Standards auf breiter Ebene zu etablieren, trägt betriebliche Gesundheitsförderung zu einer menschlicheren Wirtschaft bei. Davon profitiert die ganze Gesellschaft – insbesondere Familien und die Kinder. Die nachfolgende Generation wird uns dafür danken. »

Prof. Dr. Thomas Mattig, Direktor
Gesundheitsförderung Schweiz, Bern



« Die Leute waren voll bei der Sache, das gefiel mir sehr gut. Einzig beim Politik-Talk hätte man noch stärker Experten ins Gespräch einbeziehen können, wenn schon so viele hochkarätige Fachleute hier sind. Die politische Diskussion an sich erachte ich aber als sehr wichtig. »

Petra Kielmann, BGMnetzwerk.ch



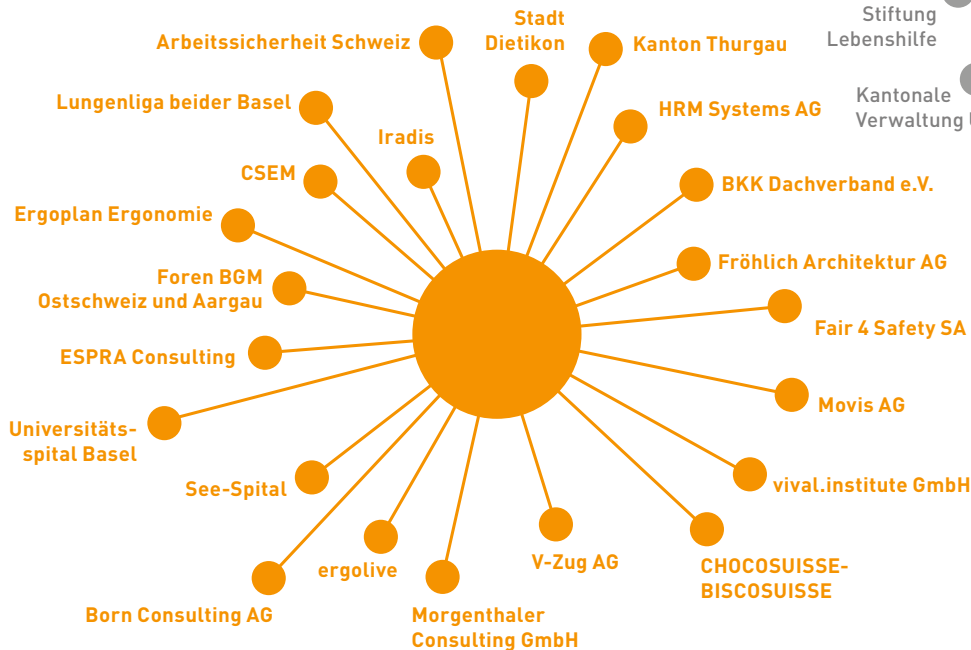
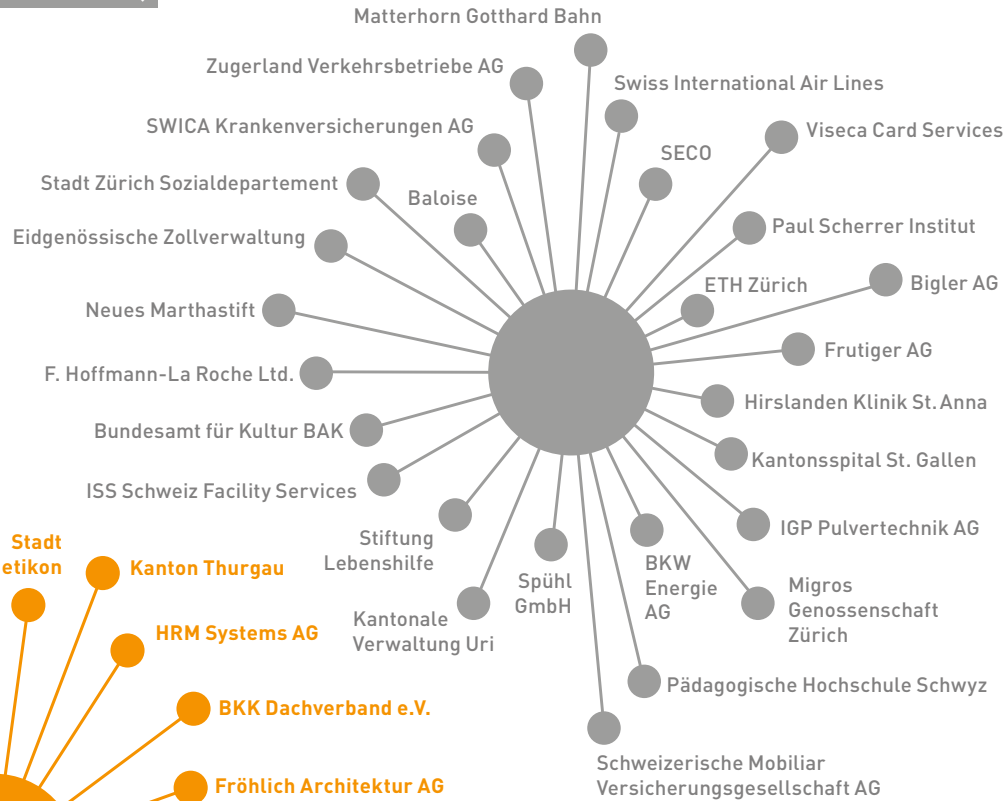
« Die Tagung mit dem neuen Ablauf heute war sehr dynamisch und kurzweilig. Der beste Gradmesser: Der grosse Hörsaal war bis zur letzten Minute sehr gut besetzt. »

Lence Stojanova, Post AG Schweiz

Einige Zahlen und Fakten

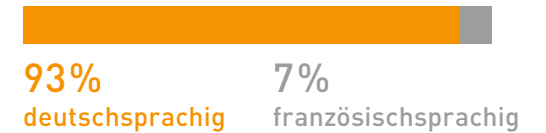
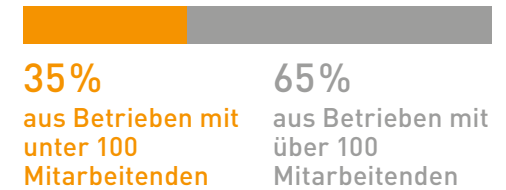
TEILNEHMENDE UNTERNEHMEN (AUSWAHL)

Betriebe mit über 100 Mitarbeitenden



Betriebe mit unter 100 Mitarbeitenden

609
Teilnehmende aus der ganzen Schweiz



Feedback Teilnehmende



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

BEWERTUNG DER TEILNEHMENDEN

Die Prozentwerte stellen die Bewertung der Teilnehmenden mit gut und sehr gut dar

INHALT POLITIK-TALK



THEMA DER TAGUNG



ZEIT FÜR DEN AUSTAUSCH



QUALITÄT DER REFERATE




TAGUNGSORGANISATION VOR ORT



« Arbeit ist Teil des Lebens – und es sollte deshalb für Unternehmen selbstverständlich sein, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden langfristig zu schützen. Mir wurde heute bewusst, dass Leitung, Kader, Mitarbeitende sich diesen Umstand noch bewusster machen sollten. »

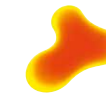
Patricia Elias, Chargée de missions,
Kanton Neuenburg



« Ich bin deine Montags-Grippe. Das Management hat mich entsandt, deine Fehltage sind nämlich zu tief. »

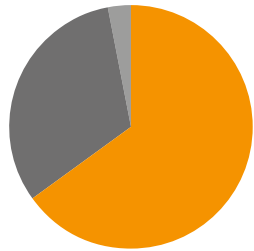
Theater «anundpfirsich», Zürich

So wirkt's: meine Sicht der Dinge



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

WIRKT BGM IN IHREM BETRIEB?



65% BGM wirkt sehr
32% BGM wirkt gut
3% BGM wirkt ungenügend

83% der Teilnehmenden meinen, dass es möglich ist, die Wirkung von BGM im eigenen Betrieb mit vernünftigem Aufwand zu überprüfen.

67% der Teilnehmenden haben nach der Tagung neue Erkenntnisse zur Wirksamkeit von BGM im Rucksack, die sie in ihrem Berufsalltag anwenden können.

Rücklaufquote Evaluation 40%

« Auch wir müssen mit **Stories und Emotionen arbeiten** – das ist mir heute ganz klar geworden. Wir vernachlässigen diese Ebene, gerade in Organisationen, wo das Formelle sehr wichtig ist. Ich will dies nunmehr Schritt für Schritt ausprobieren. »

Stephan Wechlin, Kanton Aargau



« Mir gefällt das Format 'Ask-the-Experts' ausserordentlich. Ich bin sogar zu einer Expertenrunde gegangen, für die ich mich gar nicht angemeldet hatte. **Man sollte stets ad-hoc wählen können, wohin es einen thematisch zieht.** »

Gabriela Jegge, Sozialdepartement Kanton Zürich

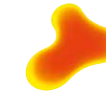


« Die Tagung beweist mir: Ich bin nicht allein. Wir alle stehen vor ähnlichen Herausforderungen, sei es in KMU, in Gemeinden, beim Bund. Ich habe heute ganz viele Inputs erhalten – und vor allem neue Fragen entdeckt. »

Roberto Marcacci, Meier Tobler AG



TagungspartnerInnen und SponsorInnen



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera


Wir danken unseren TagungspartnerInnen und SponsorInnen herzlich für ihren wertvollen Beitrag zur Tagung!

KOOPERATIONSPARTNERIN

suva

Mehr als eine Versicherung
Mieux qu'une assurance
Più che un'assicurazione


SPONSORINNEN

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

RTM
Real Time Management

HAUPTSPONSORINNEN

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS


OBERWAID
KURHOTEL & PRIVATKLINIK

WEITERE SPONSORINNEN

«5 am Tag»

Aproz sources minérales SA

B2Run Schweizer Firmenlauf

bfu – Beratungsstelle für Unfallverhütung

BGMnetzwerk.ch – Verband für betriebliche Gesundheitsförderung

brainLight CH – Entspannung auf Knopfdruck – Mit viel BGM-Erfahrung.

citizen@work swiss

Farmy AG

Fernfachhochschule Schweiz (FFHS)

Fröhlich Architektur AG

HUG AG

ICAS

profawo

RELIEF Stressprävention by SCHEELEN®

Schweizerische Gesellschaft für Ernährung SGE

Universität Zürich, Zentrum für Salutogenese, EBPI

Verein Lunge Zürich

Vicario Consulting SA

MEDIENPARTNER

HR Today
Know-how for tomorrow