

	BGM Anhang
---	------------

Anhang

**BGM und
selbstorganisiertes Lernen**

Dokument-Status: Beta – für internen Gebrauch

2.	BGM Themen	3
2.1	BGM Themen.....	3
2.2	Ständige Erreichbarkeit	4
3.	BGM Umsetzen.....	5
3.1	Systematisch versus Agil (In Vorbereitung)	5
3.2	Systematisches BGM	5
3.3	BGM Kriterien.....	6
4.	Informationen über BGM	9
4.1	Generell	9
4.2	Beispiele aus der Praxis	9
4.3	Unterstützung Versicherungen	10
4.4	Ausbildungen für BGM-Koordinatoren	10
5.	Impulse / Hinweise	11
5.1	«Wesentlicher» Hinweise	11
5.2	Perspektivenwechsel - Bewusstseinswandel.....	12
5.3	Veränderungen	13
5.4	Die Rolle des HR.....	14
6.	Zusätzliche Aspekte.....	15
6.1	Arbeitsfreude – Zufriedenheit	15
6.2	Der Sinn der Arbeit.....	15
6.3	Bewusstseins-Wandel	16
6.4	Spezial Hinweise	17
7.	Methoden / Impulse.....	18
7.1	Systematisches BGM (FWS).....	18
7.2	Pathogenese / Salutogenese	19
7.3	Resilienz - Innere Ruhe, Innere Stärke.....	19
7.4	Positive Psychologie	20
7.5	Agil, New Work, BGM 4.0.....	21
7.6	Alternative aus Deutschland.....	22
8.	Anhang.....	23
8.2	Buch / Broschüren Übersicht.....	24
9.	Ausgelagert	27

2. BGM Themen

2.1 BGM Themen



- Übersicht über BGM-Themen im [Wissensbereich](#) vom Forum BGM Kanton AG
- Übersicht über BGM-Themen im [Downloadbereich](#) der SWICA

Absenzen	- Fehlzeiten auswerten - Rückkehr, Absenzengespräche
Burnout	- Stress, Psychische Gesundheit
Ergonomie	-
Führung	- Führung und Kultur
Mobbing	
Psychische Gesundheit	- Stress, Psychische Gesundheit
Resilienz	- Resilienz, Salutogenese
Schlaf	
Ständige Erreichbarkeit	- Ständige Erreichbarkeit
Schulden	
Sucht	
Stress	- Stress, Psychische Gesundheit
Teamentwicklung	
Work-Life-Balance	

2.2 Ständige Erreichbarkeit

Info Ständige Erreichbarkeit

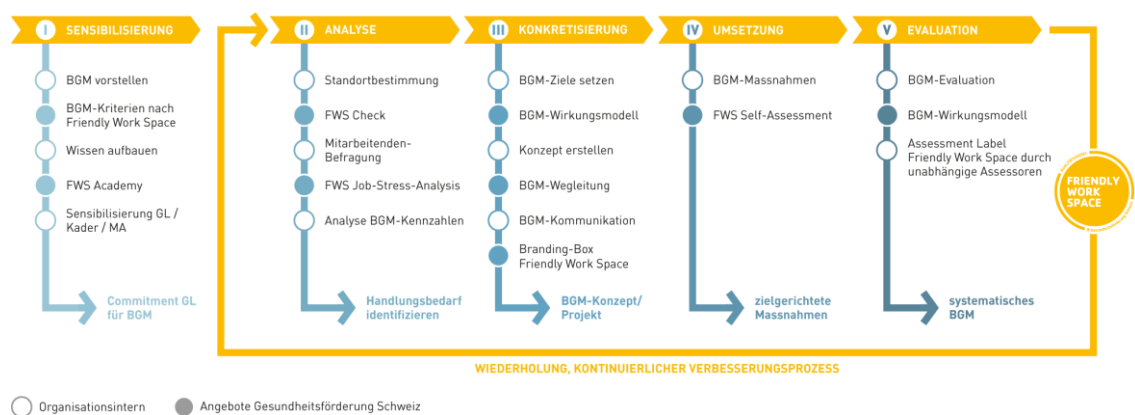
	
---	--

3. BGM Umsetzen

3.1 Systematisch versus Agil (In Vorbereitung)

3.2 Systematisches BGM

- https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/die-6-phasen-zur-einfuehrung-eines-bgm_94_282458.html



3.3 BGM Kriterien

Kriterium 1: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenspolitik

1a	Unternehmensleitlinien
	Die Führungskräfte sind verpflichtet, die Inhalte der Unternehmensleitlinien (bspw. Leitbild, Führungsgrundsätze) zu vertreten und sie aktiv umzusetzen
1b	Ressourcen
	Die Organisation stellt Ressourcen (Budget, Personal, Aus- und Weiterbildung etc.) für das Betriebliche Gesundheitsmanagement zur Verfügung.
1c	Managementbewertung
	Die oberste Leitung der Organisation prüft regelmässig den Fortschritt bezüglich Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit von BGM.
1d	Aus- und Weiterbildung
	Gesundheitsrelevante Themen sind Bestandteil der Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte und Mitarbeitende.
1e	Gesundheitsrelevante Infrastruktur + Angebote + ergonomische Arbeitsbedingung
	Den Mitarbeitenden stehen gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote zur Verfügung. Die Organisation fördert die Gesundheit der Mitarbeitenden durch

Kriterium 2: Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation

2a	Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen
	Alle Mitarbeitenden verfügen über die Kompetenzen und gesundheitlichen Voraussetzungen, die sie benötigen, um ihre Arbeitsaufgaben zu bewältigen.
2b	Über- und Unterforderung
	Die Arbeitsaufgaben sind so organisiert, dass systematische Über- + Unterforderung vermieden werden und psychische + physische Belastungen reduziert werden.
2c	Entwicklungsmöglichkeiten
	Den Mitarbeitenden stehen nicht nur generell Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung offen, sondern Entwicklungsmöglichkeiten werden gezielt durch
2d	Partizipation
	Alle Mitarbeitenden erhalten Gelegenheit, sich an der Lösung gesundheitlicher Probleme am Arbeitsplatz aktiv zu beteiligen
2e	Mitarbeiterunterstützung und Förderung des Arbeitsklimas durch Vorgesetzte
	Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeitenden und fördern ein gutes Klima
2f	Umgang mit Absenzen und Massnahmen zur Wiedereingliederung
	Die Organisation kümmert sich um kranke und verunfallte Mitarbeitende. Die Organisation trifft Massnahmen zur Wiedereingliederung der Mitarbeitenden
2g	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
	Die Organisation unterstützt durch gezielte Massnahmen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
2g	Präventionsmassnahmen und Anlaufstellen
	Die Organisation setzt präventive Massnahmen um und definiert konkrete Vorgehensweisen und Anlaufstellen zu den Themen Mobbing, sexuelle Belästigung, Sucht u.a.m.

Quelle: [Kurzbeschreibung BGM-Kriterien](#)

Kriterium 3: Planung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

3a	BGM-Stelle und -Steuergremium
	Eine für das BGM verantwortliche Stelle und ein Steuergremium sind eingesetzt, welche die BGM-Massnahmen planen, überwachen, auswerten und die Nachhaltigkeit lancierter Massnahmen gewährleisten. In dieser BGM Organisationsstruktur sind die gesundheitsbezogenen Schlüsselfunktionen der Organisation vertreten.
3b	BGM-Ziele (strategisch und operativ)
	Die Organisation verfolgt mit dem BGM strategische, übergeordnete Ziele. Diese Ziele werden durch mess- oder beurteilbare Kenngrössen und Indikatoren operationalisiert (operative BGM-Ziele)..
3c	BGM-Kommunikation
	Alle Mitarbeitenden werden über die Vorhaben zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert

Kriterium 4: Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility*)

4a	Erwerbs- oder leistungsverminderte Arbeitnehmende
	Die Organisation bietet Beschäftigungsmöglichkeiten an für Personen mit einer Leistungs- oder Erwerbsverminderung..
4b	Engagement im Interesse des Gemeinwohls
	Organisation unterstützt aktiv gesundheitsförderliche, soziale + kulturelle Initiativen
4c	Umweltschutz
	Die Organisation trifft Vorkehrungen, mit denen schädliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt so weit wie möglich ausgeschlossen werden.

Kriterium 5: Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

5a	Erhebung der IST-Situation
	..
5b	Interpretation der IST-Situation
5c	Ziele und Zielgruppen für BGM-Massnahmen und -Projekte
	.
5d	Massnahmenfestlegung und -Umsetzung

Kriterium 6: Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

6a	Evaluationskenngrössen
	Die Wirkung des BGM ist anhand von Kenngrössen aus folgenden Bereichen zu beurteilen: -Gesundheitsrelevante Kennzahlen (Absenzen, Unfälle, Fluktuation u.a., siehe 5a) -Gesundheitsrelevante Dimensionen (Belastungen, Ressourcen u.a., siehe 5a) -Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen-Rückschlüsse auf wirtschaftliche Faktoren wie Produktivität, Kosten-Nutzen-Bilanzen, Kundenzufriedenheit u.a. Diese Bereiche werden systematisch evaluiert...
6b	Vorgehen der Gesamtevaluation
	Für die Evaluation sind das Evaluationsverfahren und der Zeitraum der Erhebungen festzulegen. Die Ergebnisse sind zu dokumentieren. Aus der Evaluation müssen Konsequenzen gezogen werden

4. Informationen über BGM

Folgend sind Hinweise über Quellen zu finden, die Informationen über BGM bieten.

4.1 Generell

Gesundheitsförderung CH	Kurse für Unternehmen und für BGM-Beratende (siehe 4.4)
KMU-Vital	<i>Das Tool KMU-Vital wurde seit der Erstellung nicht weiterentwickelt, es wird jedoch rege genutzt. Die Tools sind nach wie vor nutzbar und werden situativ angepasst, was wir empfehlen ist die Nutzung von Friendly Work Space Job-Stress-Analysis anstelle von KMU-Vital für die Mitarbeitendenbefragung .</i>
Kantonale Organisationen	
Forum BGM Kanton AG	- Kostenloses Standortgespräch für Mitglieder - Newsletter - Veranstaltungen: im Frühling und im Herbst - Homepage mit Informationen über BGM - Spezial-Funktionen nur für Mitglieder - Gute Wissensübersicht - Unterlagen von Veranstaltungen abrufbar
Suva	- Hinweis: Kurse Absenzenmanagement - Hinweis: Kurs BGM (mit Gesundheitsförderung Schweiz) - Hinweis Selbsttest
BGMnetzwerk	- Homepage wird überarbeitet
StressNOStress	▪

4.2 Beispiele aus der Praxis

Alterszentrum Buechberg;	▪ Bericht aus dem Jahre 2015 ▪ Update 2018 (nur für Mitglieder Forum BGM Kanton AG)
Fröhlich Architektur	▪ Video
Häring AG, Eiken	▪ Bericht aus dem Jahre 2019
Kuhn Rikon	▪ Referat Daniel Obrist (2012)
Mosers Packparadies	▪ Bericht aus dem Jahre 2014
RVBW Regionale Verkehrs- betriebe Baden-Wettingen AG	▪ Bericht aus dem Jahre 2017
Stadt Luzern	▪ Bericht aus dem Jahre ?

4.3 Unterstützung Versicherungen

Krankentaggeld Versicherungen	▪ Allianz, ▪ Axa ▪ CSS ▪ Helsana, ▪ Helvetia ▪ Mobiliar ▪ OKK ▪ Suva ▪ Sanitas, ▪ Swica ▪ Visana
----------------------------------	--

4.4 Ausbildungen für BGM-Koordinatoren

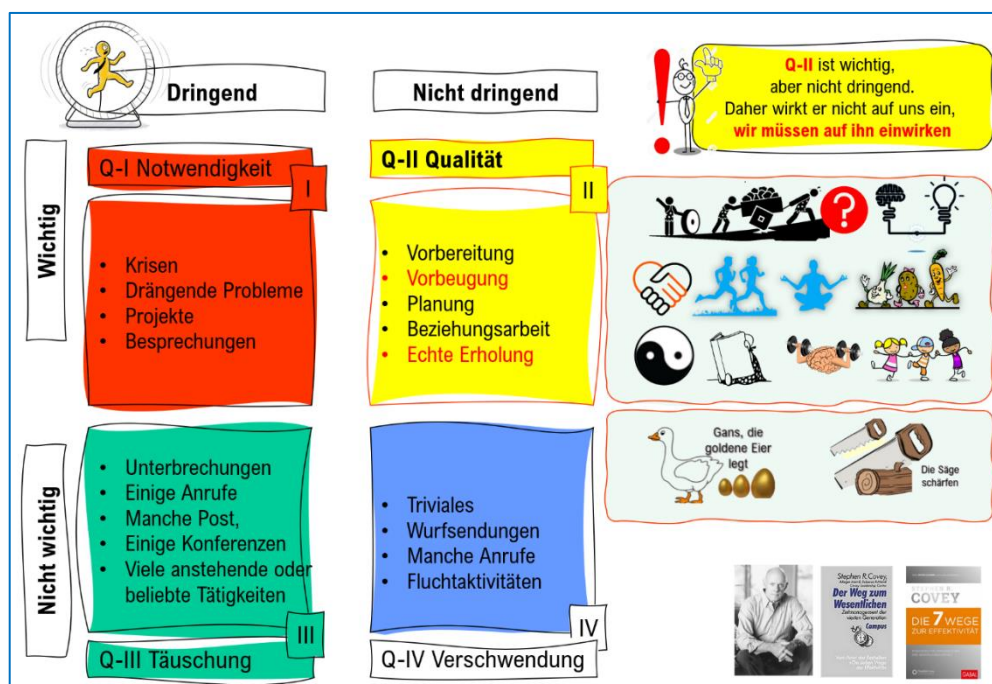
Gesundheitsförderung CH	 BGM Weiterbildungen für Unternehmen
Suva	Hinweis: Kurs bei der Suva
Sonstige	- CAS BGM Fachhochschule Nordwestschweiz - CAS Integriertes Personalmanagement in KMU

5. Impulse / Hinweise

Nachfolgend habe ich einige Impulse / Hinweise als «Ergänzung» gesammelt.

5.1 «Wesentlicher» Hinweise

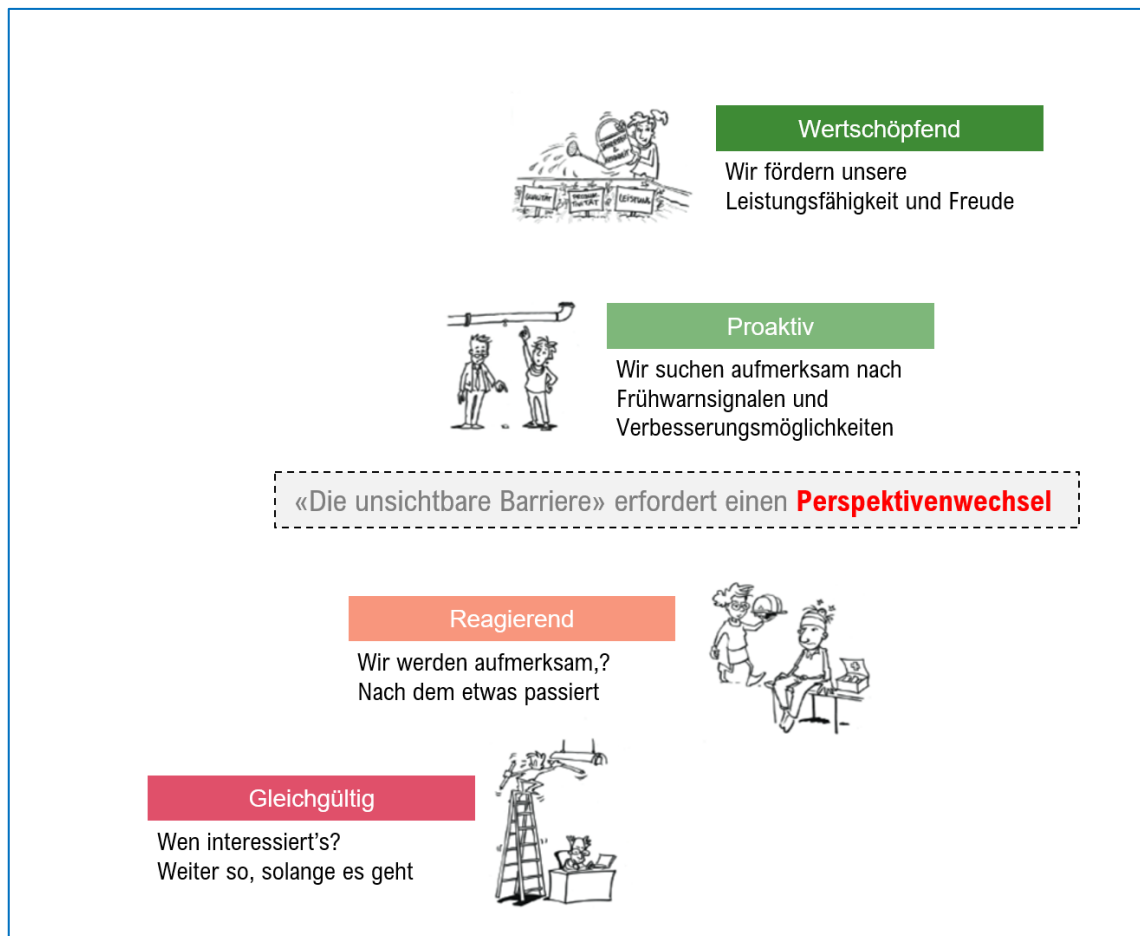
Oft scheitert BGM, weil alle zu beschäftigt sind, um sich mit BGM zu befassen. BGM gehört jedoch zu den Quadrant-II Tätigkeiten. Das heisst zu den wichtigen Tätigkeiten, die nicht zwingend auf der Pendenzen- oder Terminliste stehen. Aber wenn diese Tätigkeiten vernachlässigt werden, besteht die Gefahr, dass sie als Krise in Q-I auftauchen.



Hinweise

- Siehe auch: [Q-II-Organisation](#) (Stephen Covey)
- Siehe Bücher: [Der Weg zum Wesentlichen](#), [7 Wege zur Effektivität](#)

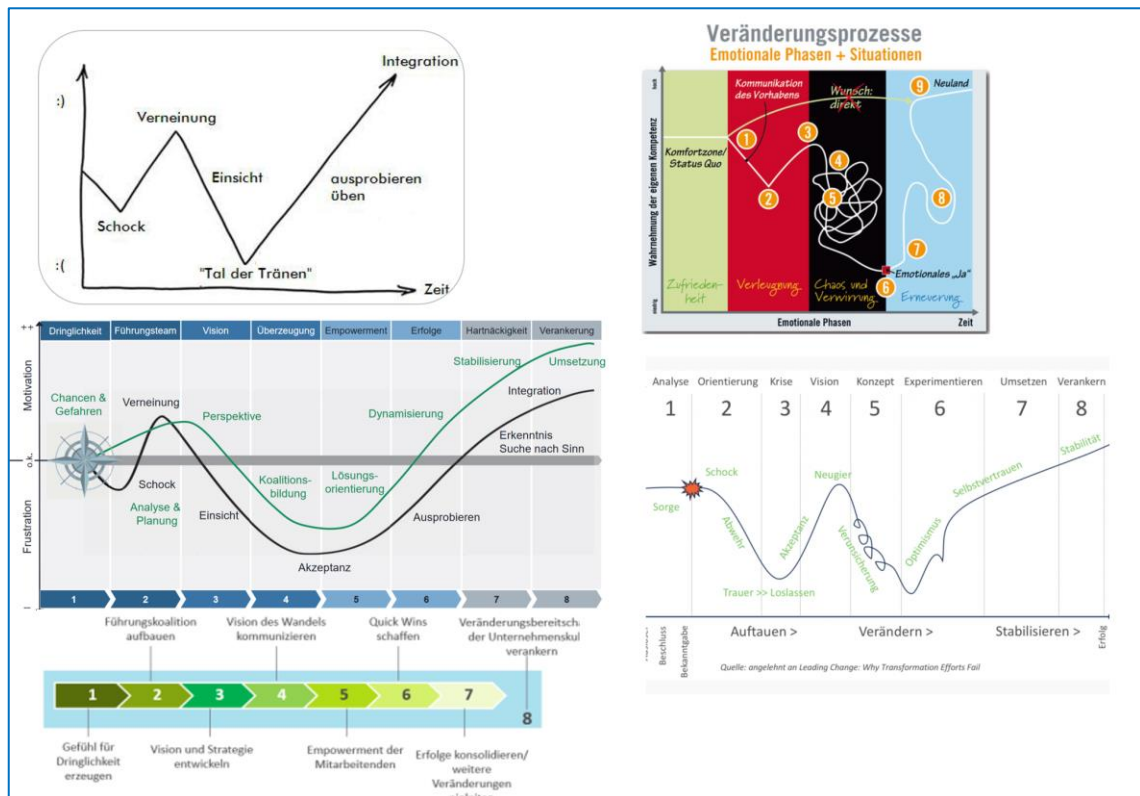
5.2 Perspektivenwechsel - Bewusstseinswandel



Quelle Grafik: vbg.de

5.3 Veränderungen

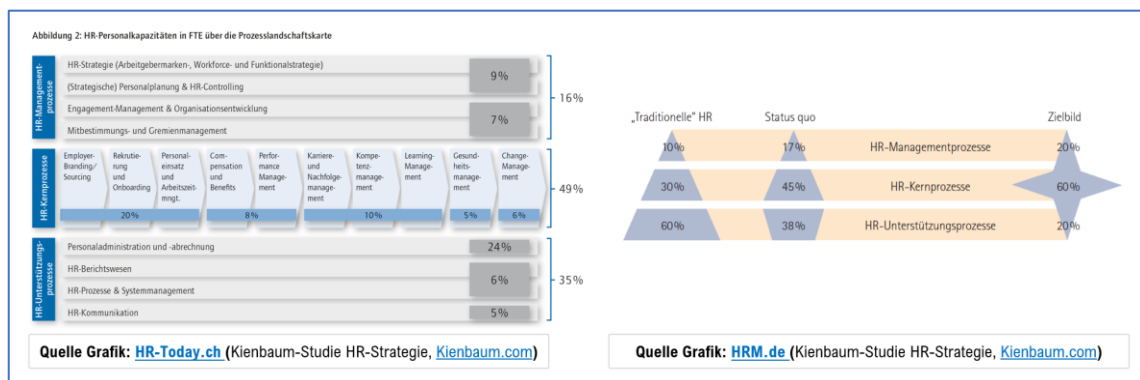
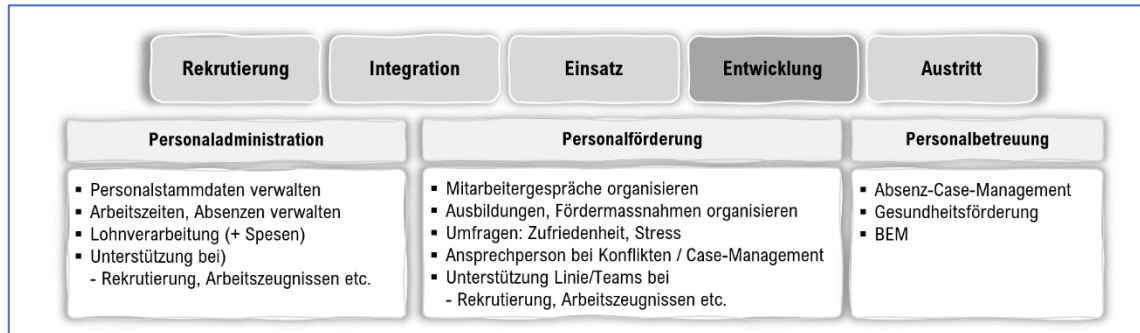
«Nichts ist so beständig, wie der Wandel.» ist eine Weisheit, die wir zwar kennen, aber selten wirklich berücksichtigen. Einige Dinge verändern sich heute mit immer schneller Geschwindigkeit. Viele Menschen haben einen Beruf erlernt, den es heute nicht mehr gibt. Die Digitalisierung verändert unser Arbeiten in immer schnelleren Zyklen – aber unser Stressverhalten stammt immer noch aus der Zeit, als wir noch vom Zäbelzahn-tiger bedroht worden sind.



Hinweise Veränderungen

- Lebensphasen des Menschen (Pubertät, Individuation)

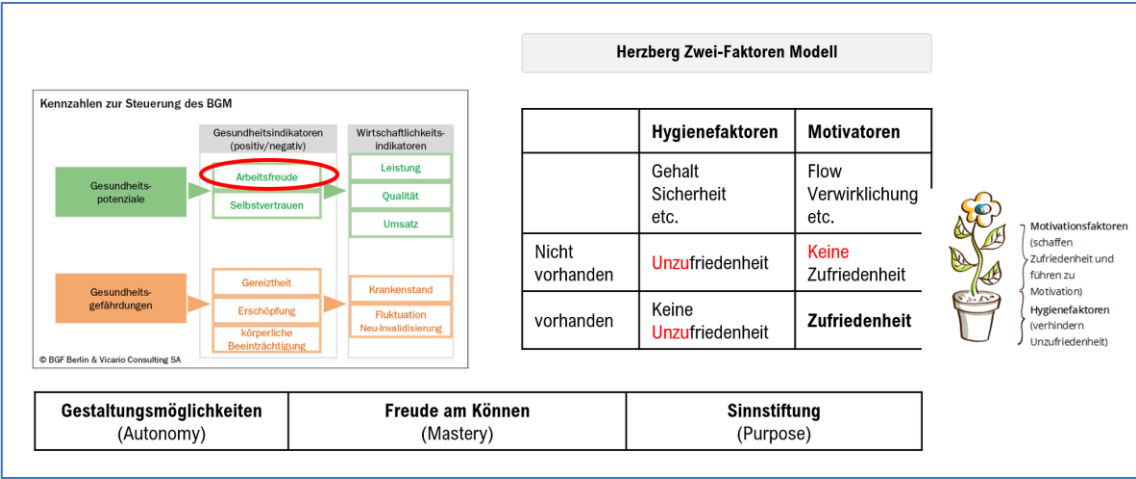
5.4 Die Rolle des HR



6. Zusätzliche Aspekte

Nachfolgend habe ich einige zusätzliche Aspekte als «Ergänzung» gesammelt.

6.1 Arbeitsfreude – Zufriedenheit

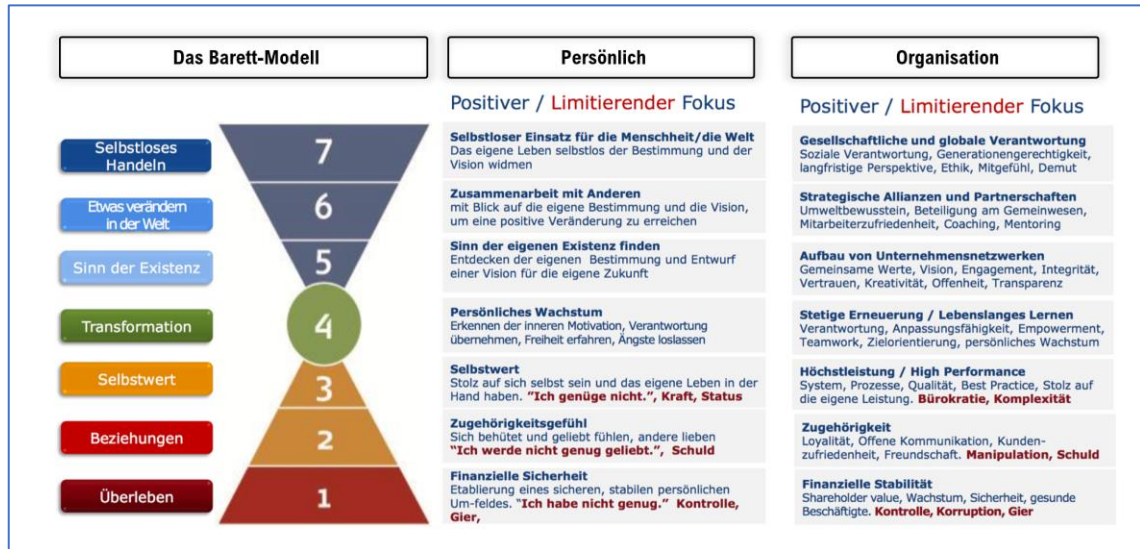


6.2 Der Sinn der Arbeit

Nicht für alle Menschen hat die Arbeit den gleichen Stellenwert – die Motive warum die Menschen arbeiten, können sehr unterschiedlich sein.



6.3 Bewusstseins-Wandel



6.4 Spezial Hinweise

[Klick auf Bild zum Vergrössern](#)

Eine Frau hatte unangenehme Arbeiten im Garten zu tun. Plötzlich hörte sie einen Vogel eine fröhliche Melodie pfeifen. Die Frau legte ihre Arbeit kurz nieder, um den Vogel zu entdecken. Doch wie sie auch schaute, sie konnte den Vogel nicht sehen, der diese wunderbare Melodie piffte. Doch plötzlich schien sie irgendwie den Gesang des Vogels zu verstehen. Es hörte sich ungefähr so an:

Du musst stille steh'n,
um die Vögel singen zu seh'n.
Du musst nach innen seh'n,
um ihren Gesang zu versteh'n.

So schloss die Frau ihre Augen und als die Frau ihre Augen wieder öffnete, konnte sie den Vogel in Mitten von wunderschönen Blumen entdecken. Dann begann der Vogel zu singen:

um die schönen Dinge zu genießen,
musst Du sie mit Zeit begiessen,
nur so können sie gedeihen
und Dir ihre Schönheit verleihen.



Da holte die Frau die Giesskanne und trankte die Blumen und dachte vielleicht geht es ja nach einer Pause besser. Sie holte sich einen Apfel und biss genussvoll hinein – und der Apfel sagte zu ihr:

Und Du wirst begreifen,
Geniessen dient dem Reifen.
So wie der Apfel wird erst fein
durch das Licht des Sonnenscheins.

Nun fühlte sich die Frau so richtig zufrieden und sie erledigte ihre Arbeit im Nu. Da flog ein Schmetterling auf die Schultern der Frau und sagte zu ihr:

Eine Veränderung des Bewusstseins
und ist sie auch noch so klein
wandelt Arbeit, die getan werden muss
in ein kleines Stück Genuss.

(Franz Erni 1947)



Zitat zum 1. Mai (2011)

Wir strampeln uns ab,
wie ein Hamster in seinem Rad,
wir dürfen keine Zeit verlieren,
wir müssen immer mehr produzieren.
Wir haben viel zu spät erkannt,
wir sind dazu verdammt,
den Wachstum nicht **nur zu produzieren**,
wir müssen ihn auch **noch konsumieren**.



(Franz Erni)

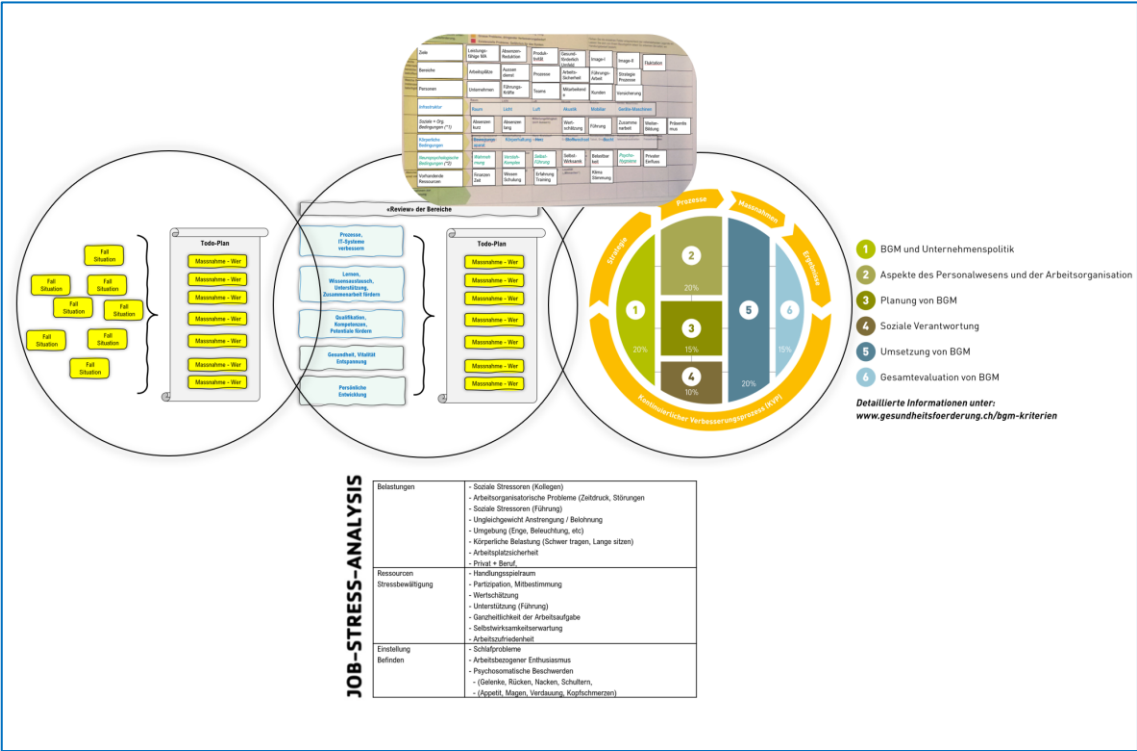
Zitat zum 1. Mai (2012)

Harte Arbeit, die getan werden muss,
ist nicht hart.
Arbeit, die nicht wertgeschätzt wird,
das ist hart.
Arbeit, bei der die Freude wegrationalisiert wird,
das ist hart.
Arbeit, bei der die soziale Kontakte wegoptimiert werden,
das ist hart.

(Franz Erni)

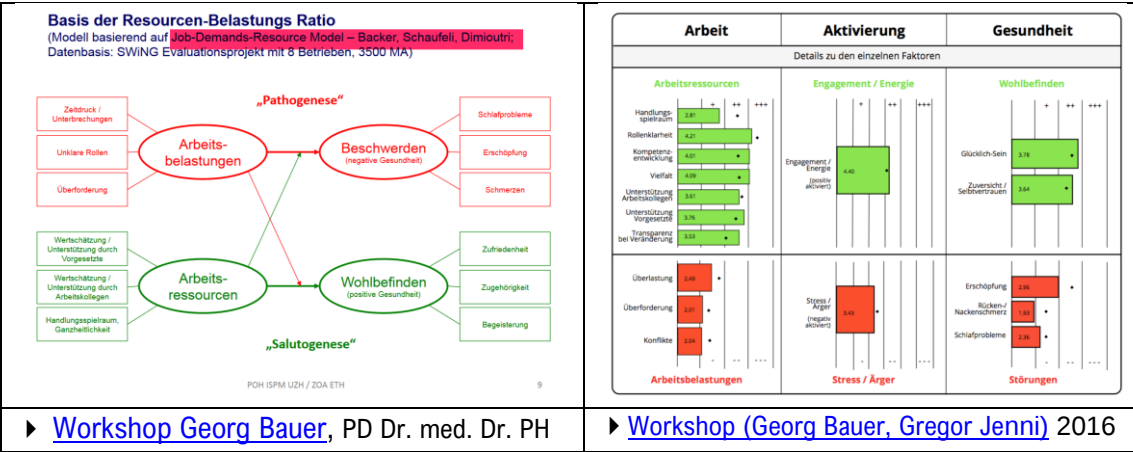
7. Methoden / Impulse

7.1 Systematisches BGM (FWS)



7.2 Pathogenese / Salutogenese

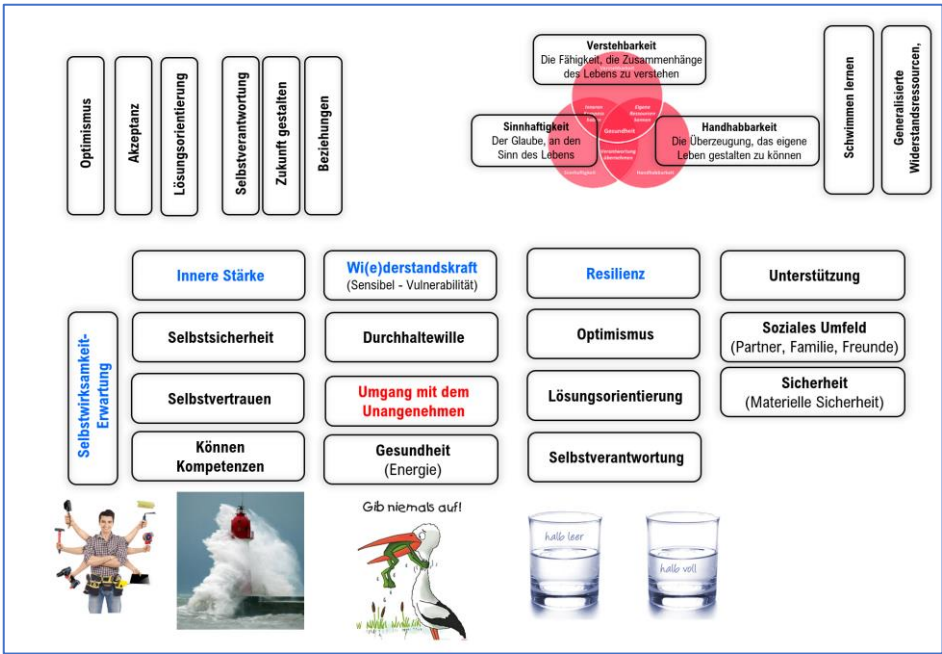
Hinweis: [Bericht 7: BGM Grundlagen und Trends](#), Gesundheitsförderung Schweiz



Hinweise:

- Referat: [Aufbau Gesundheitskompetenzen](#)

7.3 Resilienz - Innere Ruhe, Innere Stärke



Hinweise

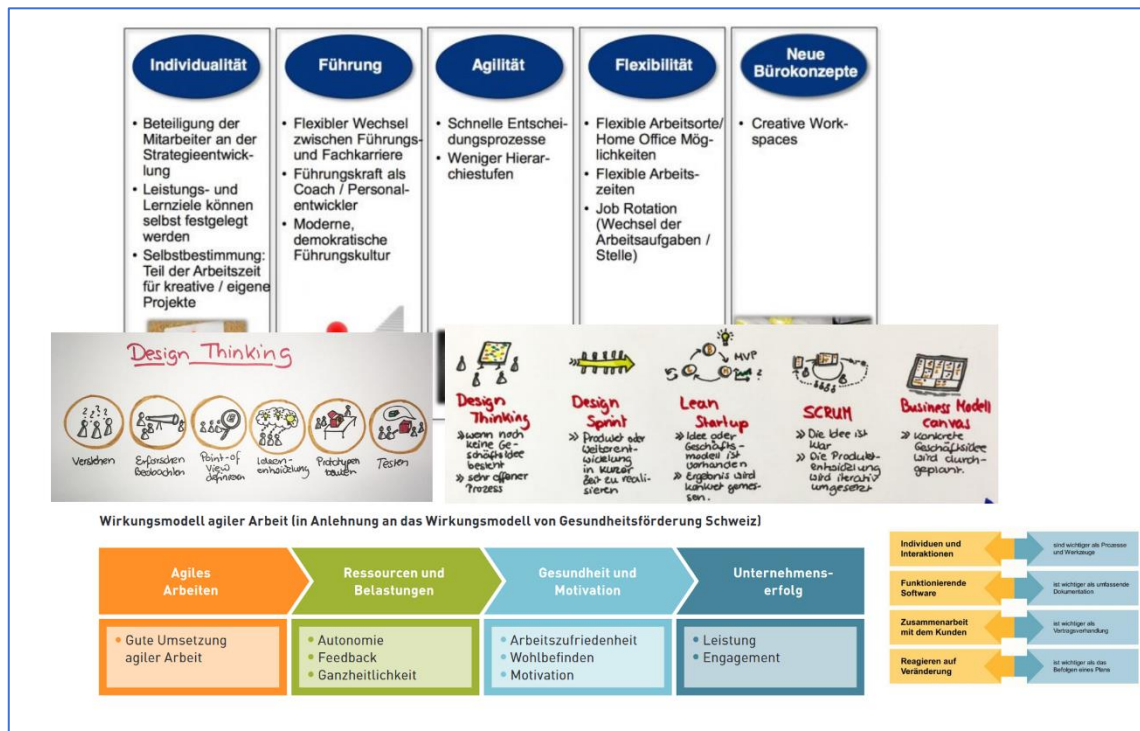
7.4 Positive Psychologie

Impuls-Grafik



7.5 Agil, New Work, BGM 4.0

*Dieses Thema wird einem [separaten Dokument](#) vertieft.



Hinweise

- Folien: [«Ich war noch niemals in New Work»](#)
- [Broschüre Gesundheitsförderung Schweiz](#)
-

7.6 Alternative aus Deutschland

Hier habe ich eine Alternative aus Deutschland gefunden, die ich noch näher untersuchen werde.

Die sechs Themen des INQA-Checks „Gesundheit“	Handlungsbedarf	Mit diesen Themen einsteigen
 		
► 1. Gesundes Unternehmen (Strategie)		
Wir sind ein wirtschaftlich erfolgreiches und gesundheitsorientiertes Unternehmen. Wir erhalten und fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten und sorgen für sichere, gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen. Bei unseren Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potenziellen Beschäftigten werden wir als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen.		
► 2. Gesundes Arbeitsumfeld		
Wir legen Wert auf eine Arbeitsumgebung, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhält und fördert. Wir achten auf eine entsprechende Arbeitsgestaltung und stellen geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung.		
► 3. Gesunde Organisation		
Wir achten darauf, dass Gesundheit in allen relevanten betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt wird (Präventionskultur). Wir berücksichtigen bei der Arbeitsplanung und -gestaltung die Erfahrungen und das Wissen der Beschäftigten und deren Vielfalt.		
► 4. Gesunde Führung		
Wir bieten unseren Beschäftigten bedarfsorientierte Weiterbildungen an, damit sie den Anforderungen unseres Betriebes gerecht werden. Wir nutzen hierfür passende Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten.		
► 5. Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)		
Wir wissen, dass ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander die Gesundheit sowie die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten positiv beeinflusst. Wir legen Maßnahmen zur Förderung eines guten Betriebsklimas fest und überprüfen ihre Wirksamkeit.		
► 6. Gesundes Verhalten		
Wir wissen, dass die Gesundheit unserer Beschäftigten zu unserem wirtschaftlichen Erfolg wesentlich beiträgt. Wir unterstützen gezielt die Eigenverantwortung der Beschäftigten durch Angebote für einen gesunden Arbeits- und Lebensstil.		

Hinweise

- <http://www.cbdata.de/hv-sales/HVConsult/Abschlu%C3%9FBericht.pdf>

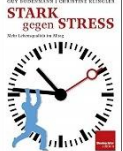
8. Anhang

8.1.1. Check-Liste / Übersicht

Auswertungen Fehl/Arbeitszeiten	
Umfragen Stress- Zufriedenheit, + ?	
Tätigkeitsanalyse	
Mitarbeiter-, Förder-, Absenzgespräche	
Workshop Meeting	
Ausbildung Workplace Learning	
Früherkennung	
Absenz-Case- Management	
Gesundheitsförderung	
- Informationen	
- Angebots-Katalog	
- Massnahmen	
- Unterstützung	

8.2 Buch / Broschüren Übersicht

Stress

	Stressbewältigung i (Kaluza)		Gelassen im Stress i (Kaluza)
	Stress, Mobbing, Burnout		Stark gegen Stress
	Arbeitsfähigkeit i - Leseprobe 4.0 i - Referat was ist BGM i - Übersicht i		Salutogenese - umfassende Broschüre i

8.2.1. Sonstiges

Bachelorarbeiten Diverse	
	Balcon Nathalie
	Bannwart Rebbecca
	Gschwend Adrian
	Huber Katrin (kattxh@freenet.de)
	Hufenus Birgit (Selbstwirksamkeit-MBSR)
	Kappel Matthias
	Meyer Thomas
	Jäggi Anna-Tina
	Kaiser Fernandez
	Küttel-Künzle, Yvonne (ZRM-Stress)
	Iten Julia (Friendly Workspace, Peka)
	Neher Kathrin (über BGM)
	Nreja Anita
	Oesch Julia
	Poggel Kathrin
	Reber Melanie
	Richardson Gesa
	Rohner Sabrina
	Schenk Veronika
	Schiftan Ronia (Ernährung)
	Vujić Jasmina
Workshops/Referate	Bauer Jenni Workshop
Presse	- BGM Metamorphose HR-Today 2019 - BGM Metamorphose HR-Today 2018

[Salutogenese](#)

8.2.2. Themen-Impuls Übersicht

Stress	- Stress-Modell Kaluza (Stress-Ampel) - Stress-Modell Lazarus (Transaktionales Stressmodell)
MBSR	- Mindfulness-Based Stress Reduction (Jon Kabat Zinn)
Selbstmanagement	- Stephen Covey: Der Weg zum Wesentlichen - Zürcher-Ressourcen-Modell (ZRM) (Maja Storch)
Salutogenese	- Aron Antonovsky
Positive Psychologie	Martin Seligmann
Kompetenz-Management	Heyse, Erpenneck
Workplace Learning	Sauter
Teamrollen	- Teamrollen (Belbin)
Persönlichkeitsmerkmale	- Basis – (C. G. Jung) - Big-Five - (Paul T. Costa+ Robert R. McCrea)

9. Ausgelagert

Hier habe ich Informationen zu Themen erfasst, die ich ausgelagert habe.

9.1.1. Definitionen

9.1.2. Wikipedia

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Sie sollen den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen.

9.1.3. [UKBW.de](https://www.ukbw.de)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die systematische und strukturierte Entwicklung, Planung und Lenkung betrieblicher Strukturen und Prozesse, mit dem Ziel die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement verfolgt zwei Strategien:

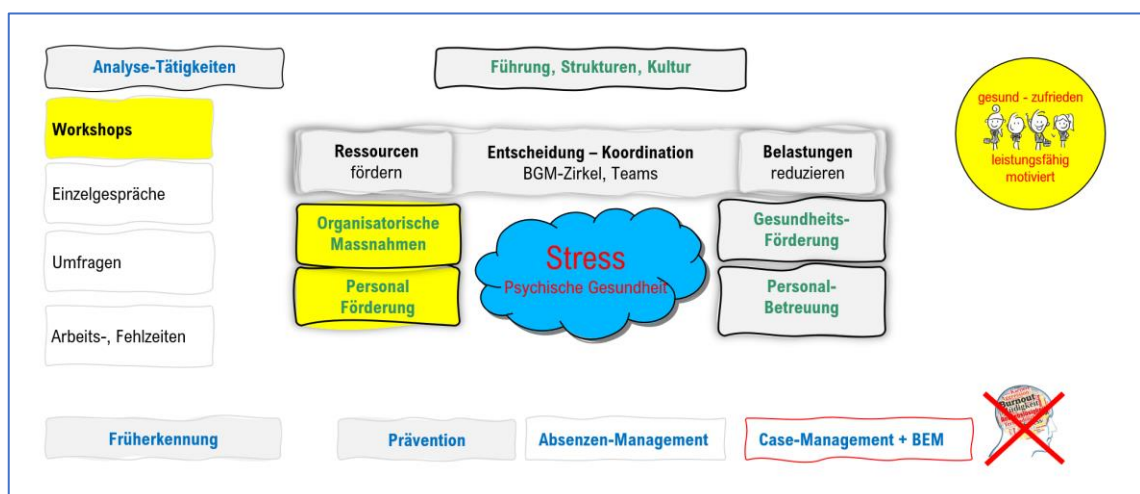
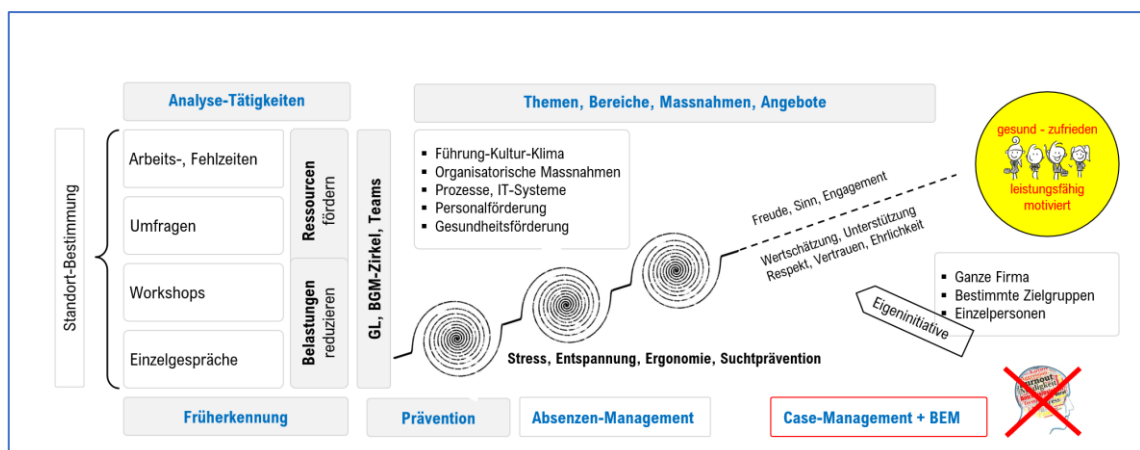
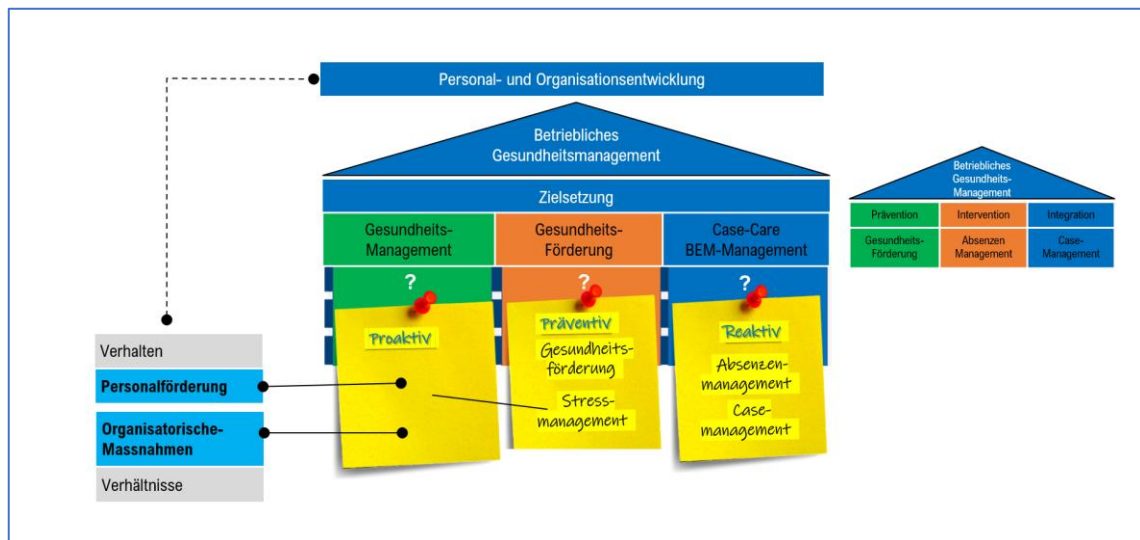
1. Verhältnisprävention

Gesundheitsförderliche Veränderung der Arbeits- und Organisationsgestaltung

2. Verhaltensprävention

Befähigung der Beschäftigten zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten

9.1.7. Eigene Modelle

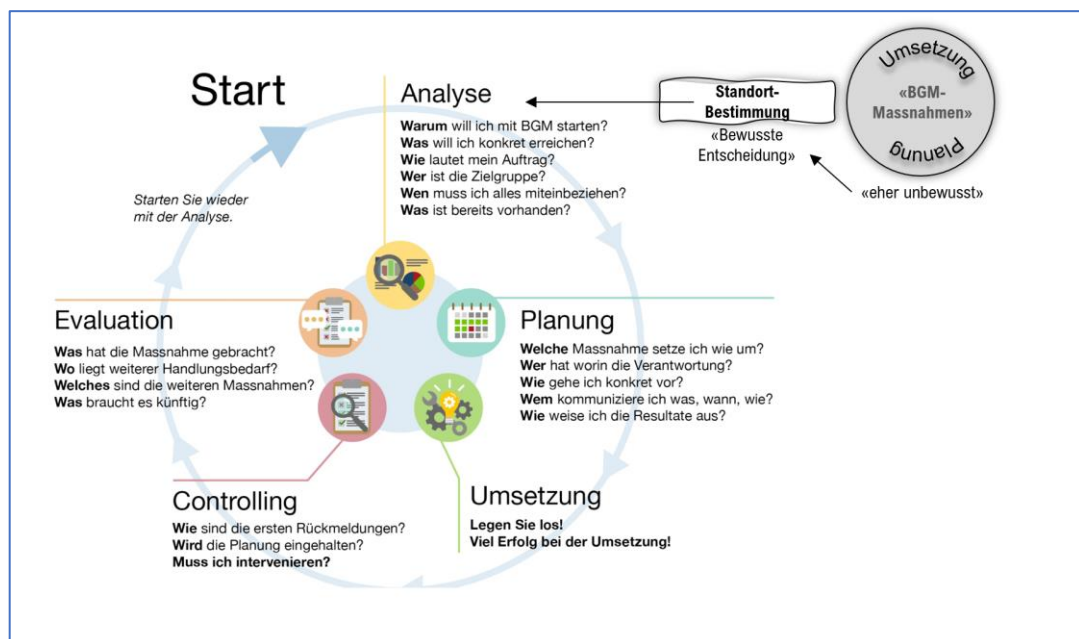


9.1.8. Sinn, Ziel und Nutzen von BGM

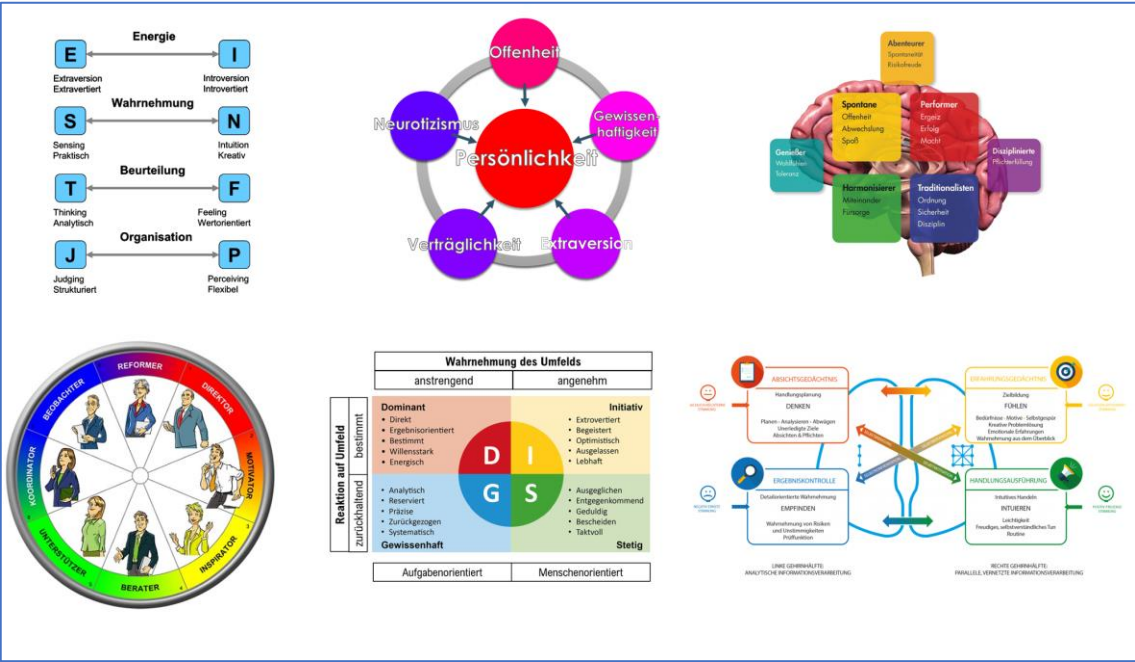


9.1.9. Standort Bestimmung

Bevor es zu einem «offiziellen» Start von BGM kommt, durchlaufen Firmen häufig einen eher unbewussten Analyseprozess, der dann zu einer Standort-Bestimmung führt, ob und in welcher Form «BGM» realisiert werden soll.



9.1.10.Persönlichkeit, Eigenschaften



9.1.11.Umgang mit speziellen Personen

