



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Grundwissen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

**Nationales Weiterbildungskonzept BGM,
Modul A – Methodische Anregungen**

Erarbeitet im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz durch:

Eberhard Ulich und Marc Wülser, Stiftung Arbeitsforschung
Christoph Bertschinger, Radix Gesundheitsförderung

Zürich, im November 2006

Inhaltsverzeichnis

1.0	Einführung, Begrifflichkeiten	3
2.0	Arbeit und Gesundheit	4
3.0	Persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung	5
6.0	Unternehmenskultur, Führung und Gesundheit	5
7.0	Fehlzeiten und BGM	6
8.0	Evaluation von Managementsystemen und Massnahmen	6
9.0	BGM bringt für alle etwas	7

1.0 Einführung, Begrifflichkeiten

Methoden	Inhalt	Dauer
Einzelarbeit mit Nachfragen und anschließender Plenumsdiskussion	<p>Was heisst Gesundheit?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotos oder Bilder (A3) zu den Themen Ernährung, Sport, Familie, "Fließband" (Unterforderung), Stress (Überforderung) werden an Pinwand gehängt. • Auftrag: Teilnehmende gehen durch den Raum und überlegen sich die Gesundheitsrelevanz der Bilder. Sie notieren unter den jeweiligen Bildern spontan die Gedanken, die sie sich dazu machen. • Nach der Übung werden Kommentare der Teilnehmenden im Plenum eingeholt, bei Bedarf kann der/die Moderatorin nachfragen, was mit gewissen Aussagen gemeint ist. 	15' – 30'
Plenumsarbeit	<p>Gesundheits- und Krankheits-Symptome</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf ein Pinwandblatt wird folgende Frage geschrieben: Woran erkennen Sie, dass jemand krank (rot) bzw. gesund (grün) ist (Symptome) • Auftrag: Teilnehmende sollen spontan Gesundheits- bzw. Krankheitssymptome nennen. • Der/die Moderator/in schreibt die Symptome/Indikatoren mit grünem (Gesundheitssymptome) bzw. rotem (Krankheitssymptome) Stift an die Pinwand, bei Bedarf gruppiert nach den Bereichen physische, psychische, verhaltensbezogene/soziale und organisationsbezogene Indikatoren. • Relativ oft werden die Teilnehmenden relativ viele Krankheitssymptome, jedoch relativ weniger Gesundheitssymptome nennen können (Krankheit ist "sichtbarer") 	30' - 40'
Plenumsarbeit	<p>Wohlbefinden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Plenum wird die Frage gestellt was die Teilnehmenden unter dem Wohlbefindensbegriff verstehen. • Optionale Frage: "Was geschieht, wenn sie in einer Geschäftsleitung darauf hinweisen, dass das Unternehmen für das Wohlbefinden zuständig ist. • Auftrag: Teilnehmende äussern spontan, was Ihnen einfällt zum Begriff. • Der/die Moderator/in leitet entweder nur die Diskussion oder er/sie schreibt die Gedanken der Teilnehmenden auf Flip-Chart • Hintergrund: Wohlbefinden ist ein Begriff, der im Arbeitskontext provozieren kann 	10' – 15'

2.0 Arbeit und Gesundheit

Methoden	Inhalt	Dauer
Gruppenarbeit	<p>Ursachen (Belastungen, Ressourcen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit bzw. Krankheit können verschiedene Ursachen (Belastungen, Ressourcen) haben • Auftrag: Gruppen erarbeiten während 25 Minuten wichtigste Ursachen aus vier verschiedenen Bereichen: <ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeit, Arbeitsbedingungen - Führung - individuelle Ursachen (Person) - ausserberufliche Ursachen • Die Ergebnisse werden auf ein Flip-Chart geschrieben: Nach der Gruppenarbeit stellt ein/e Gruppensprecher/in die Ergebnisse vor <p>Moderator/Moderatorin priorisiert Ergebnisse, indem er/sie darauf hinweist, welche Einflussgrößen die stärksten Zusammenhänge mit Gesundheit/Wohlbefinden aufweisen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Führungsthemen kommen oft recht stark in die Nähe von Themen der Führungsentwicklung (Relevanz des Gesundheitsthemas) • Klar machen, dass das Unternehmen die stärksten Hebel in den Bereichen Tätigkeit, Arbeitsbedingungen und Führung hat 	45'-60'
Plenumsarbeit	<p>Relevanz der Erholung im Alltag und Urlaub</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende werden gefragt, welches ihre bevorzugten Erholungsaktivitäten sind. • Moderator/in notiert die Äusserungen auf ein Flip-Chart • Darstellen, dass Erholung sehr individuell gehandhabt wird und welche Erholungsaktivitäten besonders hohen Erholungswert haben. Darauf hinweisen, dass "mehr vom Gleichen" nach der Arbeit wenig Erholungswert hat (z.B. den Ganzen Tag am Compi und danach zuhause ins Internet) • Ermüdungs- und Erholungskurve darstellen • Auf Kulturabhängigkeit von Erholung hinweisen 	25'
Gruppenarbeit	<p>Gesundheit und Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moderator/in führt in ein Organisationsmodell ein (zB. St.Galler-Modell). • Einteilung in Gruppen à 3-4 Teilnehmende. • Auftrag: Welche Teile der Organisation sind für das Thema Gesundheit relevant? Zählen Sie zu jedem Punkt 1-3 Begründungen auf. • Im Plenum werden die Begründungen zusammengetragen. 	45'-60'

3.0 Persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung

Methode	Inhalt	Dauer
Gruppenarbeit	Beispiele gesundheitsgerechter Arbeitsgestaltung <ul style="list-style-type: none">• Im Plenum die 7 Kriterien erläutern.• Jede Gruppe sucht zu 2-3 Kriterien ganz konkrete Beispiele aus dem eigenen Alltag, wie sie dieses Kriterium besser erfüllen können.• Präsentation von 1-2 Beispielen im Plenum	40' bis 60'

6.0 Unternehmenskultur, Führung und Gesundheit

Methode	Inhalt	Dauer
Plenumsarbeit	Gratifikationskrise <ul style="list-style-type: none">• Auf dem Boden werden mit Seilen/Klebeband 2 Achsen ausgelegt und angeschrieben mit „Verausgabung“ und „Gratifikation“. Jeder Teilnehmer nimmt einen persönlichen Gegenstand als Symbol.• Die Achse „Verausgabung“ wird beschrieben (Herzblut, emotionale, gedankliche und zeitliche Verausgabung) und die Teilnehmenden aufgefordert, ihre Verausgabung einzuschätzen und ihr Symbol auf dieser Achse entsprechend hinzulegen.• Die Achse „Gratifikation“ wird beschrieben (Lohn, Wertschätzung, Statuskontrolle) und die Teilnehmenden aufgefordert, ihre erhaltene Gratifikation einzuschätzen und ihr Symbol entsprechend auf der Achse zu verschieben.• Gemeinsam werden die Positionen der Symbole diskutiert, einzelne Teilnehmende nach Hintergründen zu ihrer Einschätzung befragt.• Zum Abschluss präsentiert Moderator/in die Untersuchungsergebnisse.	20' bis 30'

7.0 Fehlzeiten und BGM

Methode	Inhalt	Dauer
Gruppenarbeit	<p>Umgang mit Fehlzeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zunächst werden den Teilnehmenden in Kürze das Rückkehrgespräch und der Gesundheitszirkel als im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung häufig eingesetzte Instrumente vorgestellt. • Nach der kurzen Vorstellung erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit Verständnisfragen zu stellen (noch keine Bewertungen) • Die Teilnehmenden teilen sich in zwei bis vier Gruppen auf. • Auftrag: Eine (bzw. zwei) Gruppen erarbeiten Vor- bzw. Nachteile des Rückkehrgesprächs, die andere(n) Gruppe(n) beschäftigen sich in gleicher Weise mit dem Gesundheitszirkel • Im Plenum werden die Ergebnisse präsentiert und diskutiert. 	30' bis 45'
Einzelarbeit	<p>Andere Analyseinstrumente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Teilnehmenden erhalten den Auftrag Vor- und Nachteile folgender Analyseinstrumente zu erarbeiten (i.d.R. nachdem die Instrumente kurz eingeführt worden sind): <ul style="list-style-type: none"> - Interviews - Fragebogen - Tätigkeitsbeobachtungen - Workshops 	20' bis 30'

8.0 Evaluation von Managementsystemen und Massnahmen

Methode	Inhalt	Dauer
Einzelarbeit	<p>Standortbestimmung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Plenum wird den Teilnehmenden das EFQM-Modell mit den Handlungsfeldern eines BGM erläutert. • Die Teilnehmenden erarbeiten für sich eine Standortbestimmung mit dem Fragebogen des EFQM-Modells und erstellen das Profilbild ihres Betriebs: <ul style="list-style-type: none"> Wo sehen Sie die Stärken? Wo bestehen Defizite? Was bedeutet das für ihre nächsten Schritte? • Evtl. Austausch zu zweit 	20' bis 40'

9.0 BGM bringt für alle etwas

Methoden	Inhalt	Dauer
Gruppenarbeit	Argumentarium erstellen <ul style="list-style-type: none">• Die Teilnehmenden erarbeiten in Gruppen ein Argumentarium, um die Geschäftsleitung des Betriebes eines Teilnehmenden zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu überzeugen. Sie bereiten eine kurze Präsentation vor.• Evtl. als Aufgabe zwischendurch das Argumentarium mit Zahlen aus dem eigenen Betrieb erhärten• Im Plenum präsentiert pro Gruppe 1 Teilnehmer/in die Argumente. Feedback der Gruppe bezüglich Inhalt und Auftreten.	30' bis 40'