

AEH Stage

Gesundheitsmanagement



Herzlich Willkommen !



AEH Stage

Gesundheitsmanagement



Programm 4. April 2024

BGM heute und in der digitalen Zukunft

16:00 – 16:15	Ankommen/Platzierung der Teilnehmenden
16:15 – 16:25	Begrüssung Andreas Martens Vorstellung der ReferentInnen Sandra Bittel, Prof. Dr. Andreas Krause und Lisa Fässler
16:25 – 17:05	Referat Sandra Bittel «Anforderungen an ein modernes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) - aktuelle Trends und Chancen»
17:10 – 17:40	Referat Prof. Dr. Andreas Krause «Teamresilienz als Strategie für die Herausforderungen des Arbeitslebens»
	Kurze Pause
17:55 – 18:25	Referat Lisa Fässler «smart BGM – einfach und wirkungsvoll: eine cloudbasierte Lösung für die Um- setzung von BGM»
18:25 – 18:30	Zusammenfassung und Abschluss (Andreas Martens)
18:30 – 19:30	Apéro Restaurant 25hours Hotel Zürich Langstrasse



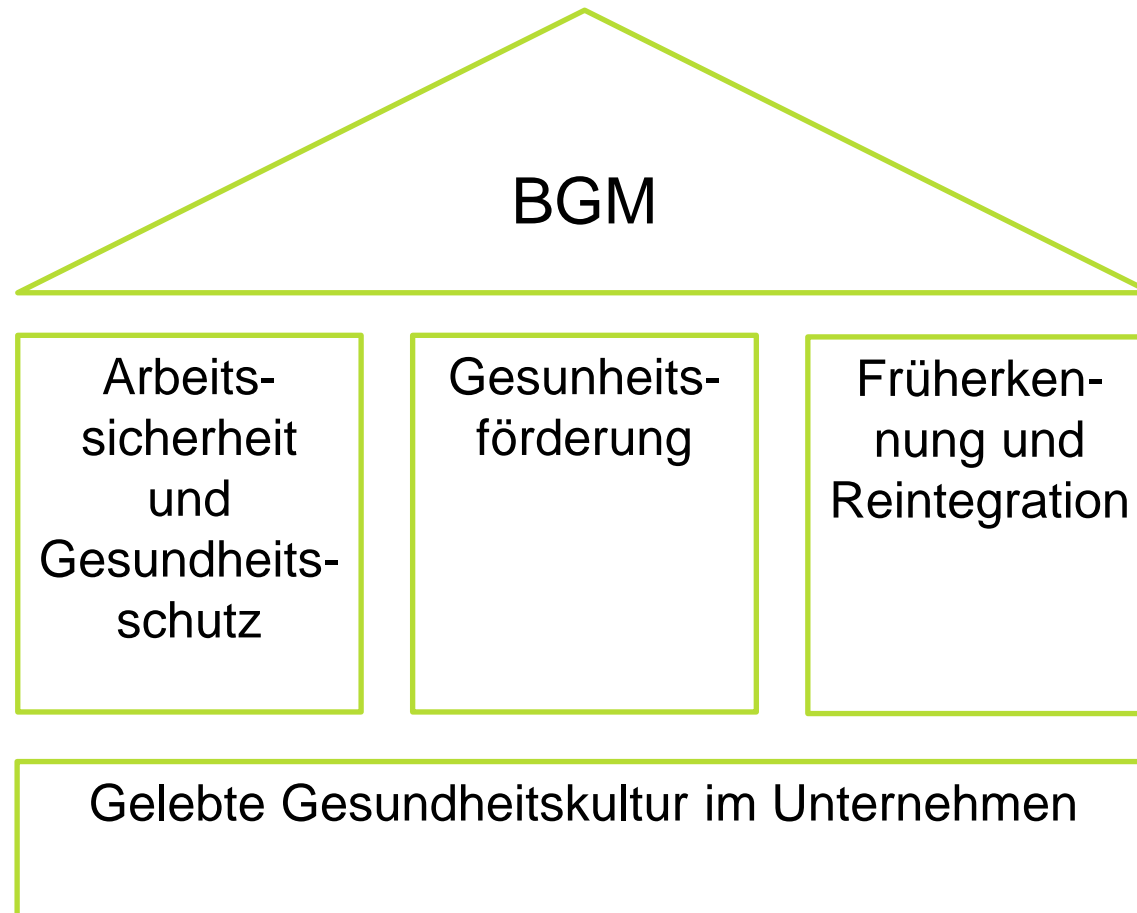


Betriebliches Gesundheitsmanagement

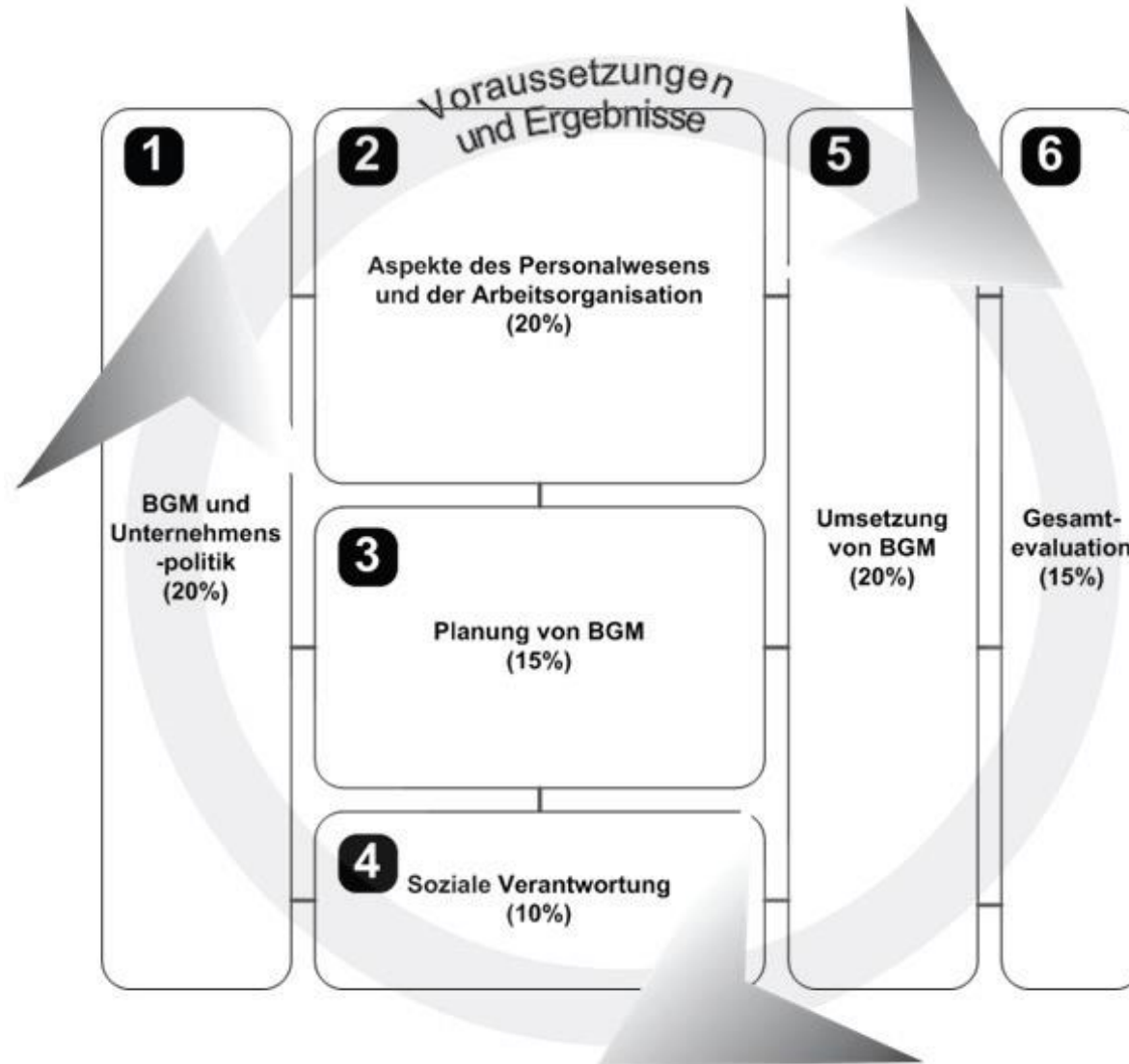
Definition

- **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.

Modelle



Modell GF Schweiz



Nutzen von BGM

- Return on Investment
- Reduktion der Fehlzeiten
- Reduktion gesundheitsbedingter Berentungen
- Image / Vorteile bei Personalgewinnung



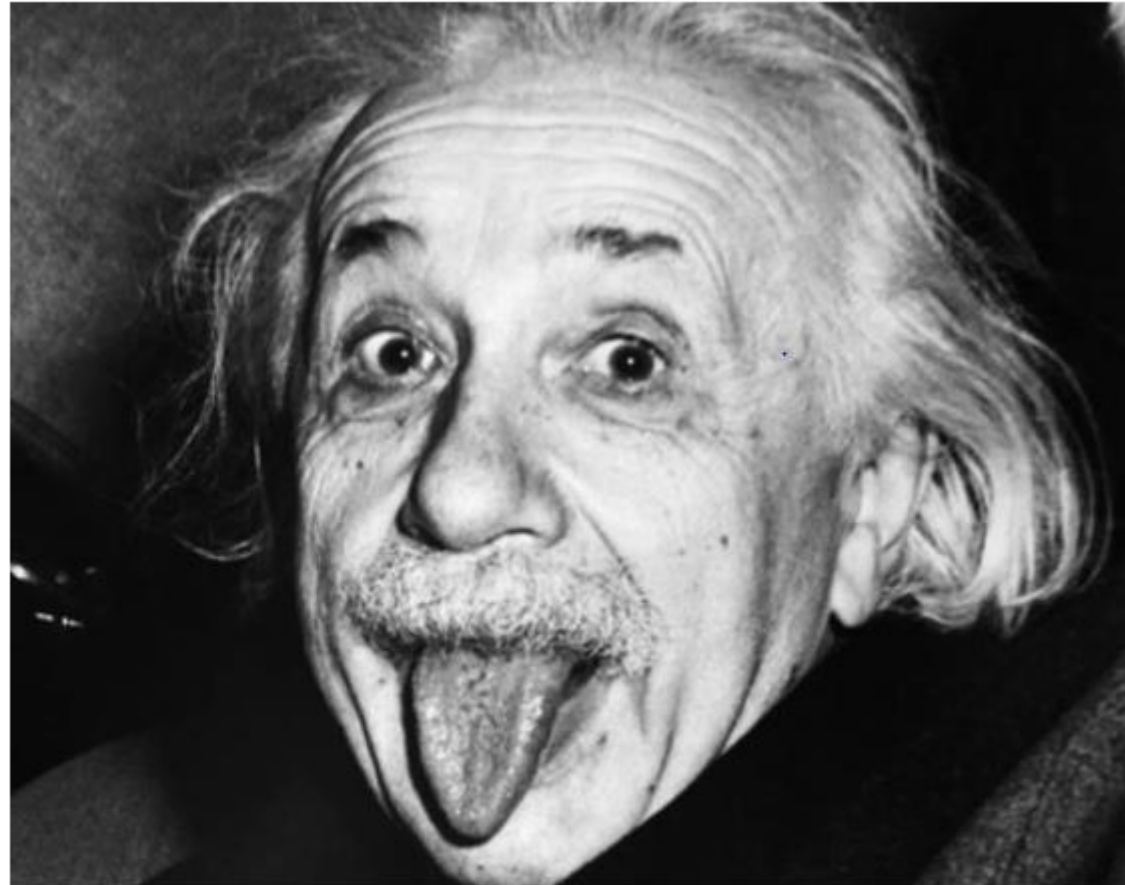


Anforderungen an ein modernes BGM

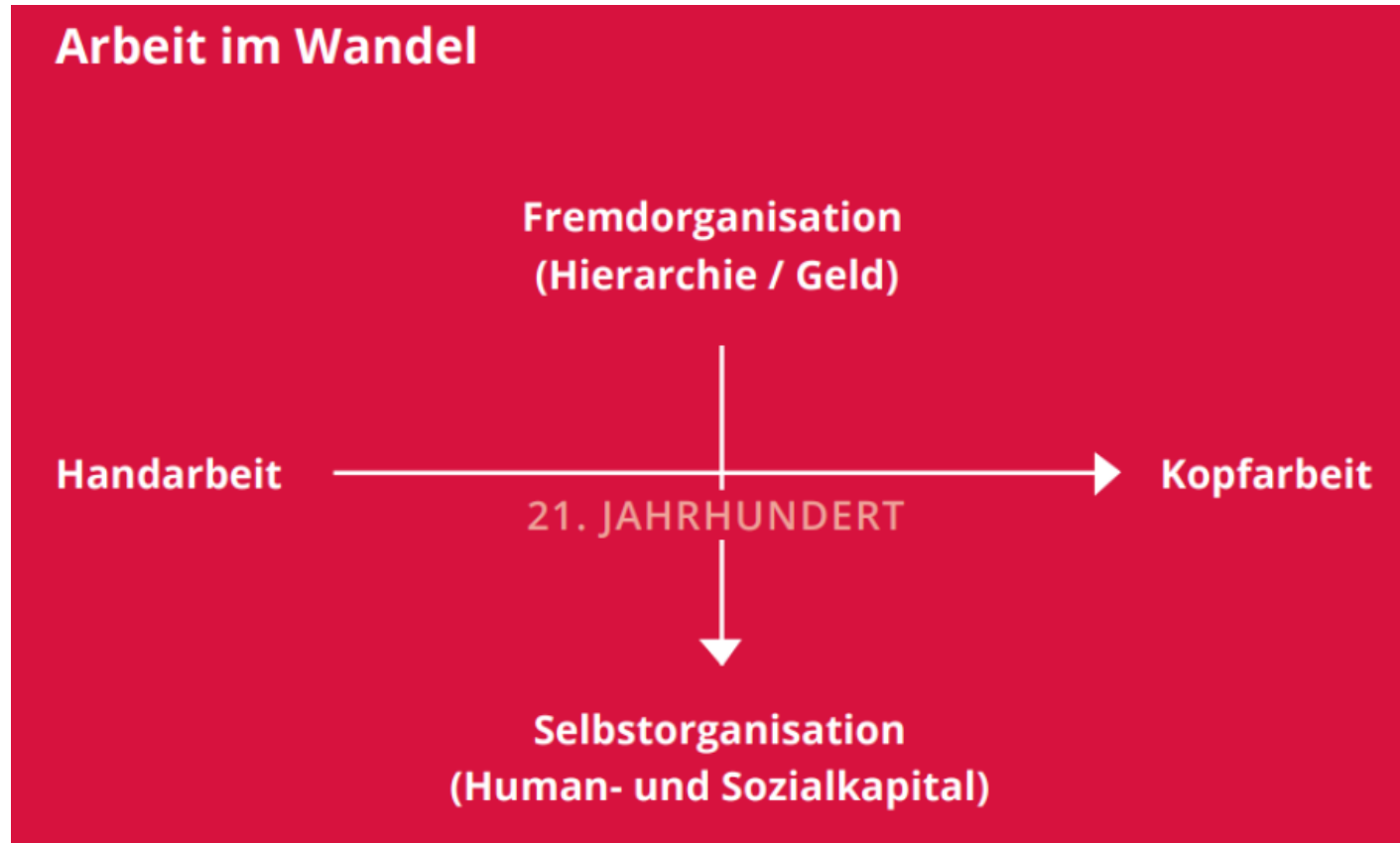
Trends und Chancen

AEH AG; Sandra Bittel

Arbeitswelt im Wandel

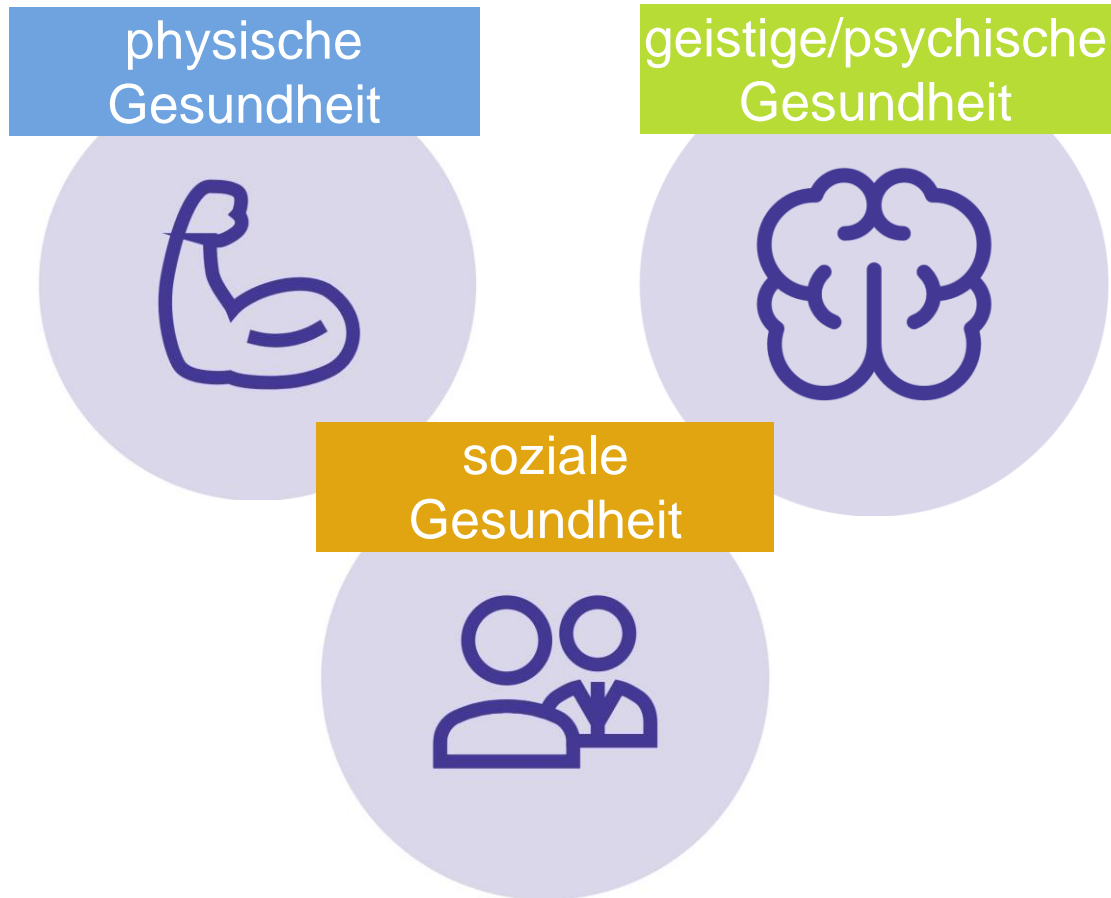


Arbeitswelt im Wandel



Quelle: Badura (2017)

Dimensionen von Gesundheit

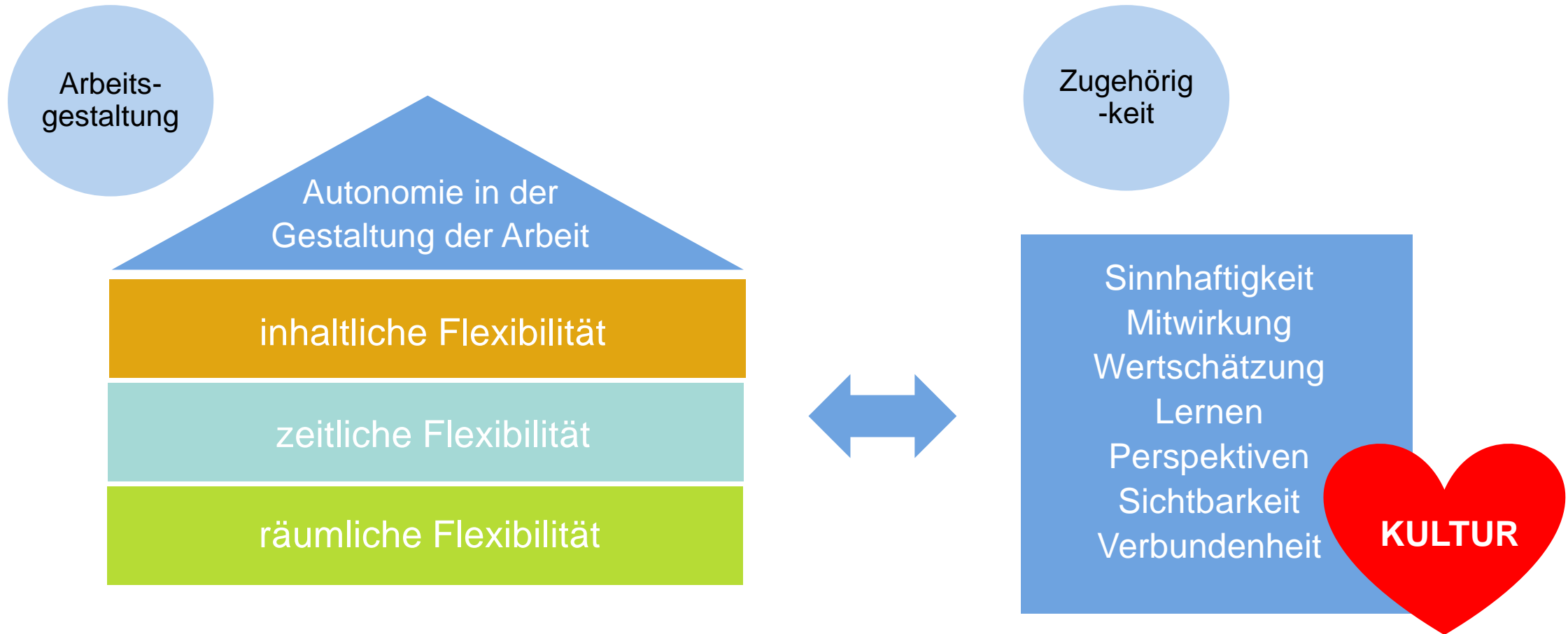


- Fokus liegt auf der maximalen Förderung der Gesundheit und dem Schaffen von idealen Rahmenbedingungen (statt «nur» Vermeidung von Krankheit und Unfall)
- Nach der psychischen Gesundheit rückt auch die soziale Gesundheit (Zugehörigkeit, Sichtbarkeit etc.) zunehmend in den Fokus

Handlungsfelder

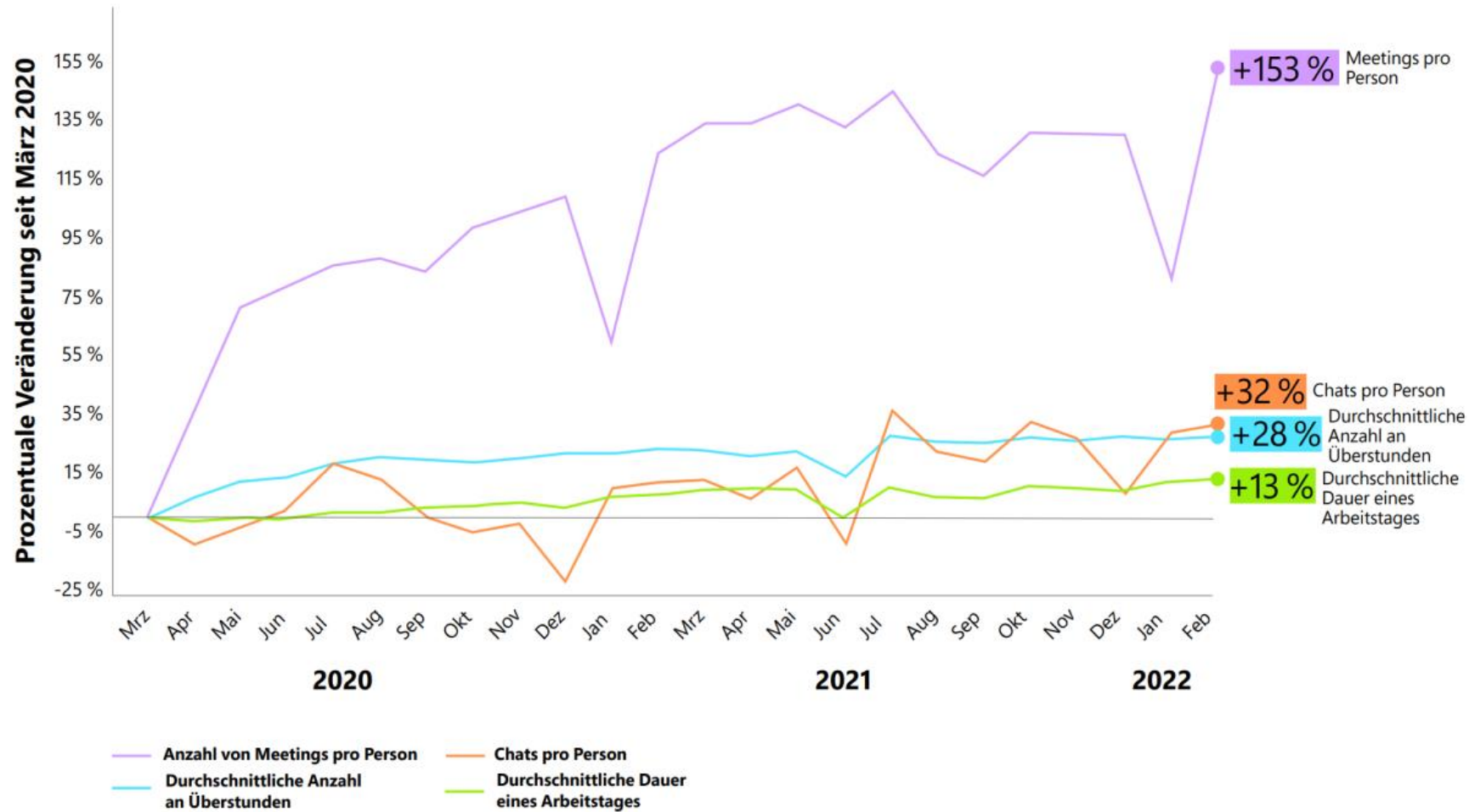


Spannungsfeld «Autonomie vs Zugehörigkeit»



Virtuelle Arbeitswelt

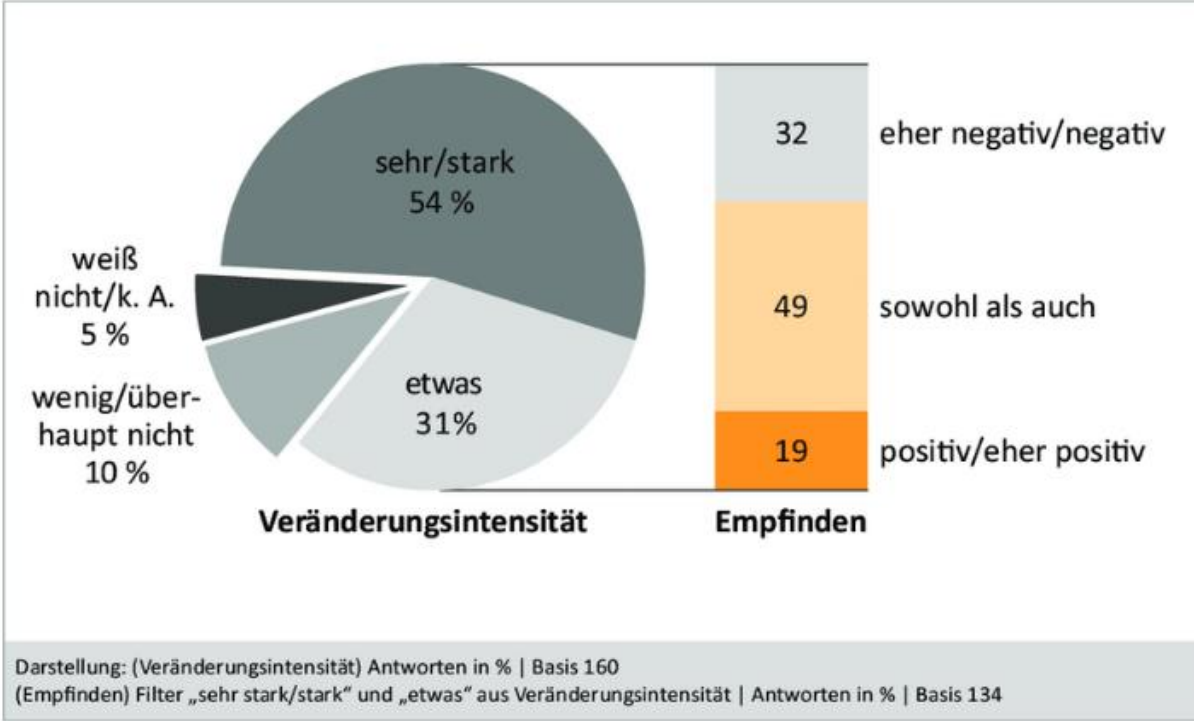
Digitalisierung & Verdichtung



Quelle: Work Trend Index, 2022

Veränderungen

Digitalisierung & Verdichtung



! Mehrheitlich werden starke Veränderungen wahrgenommen, die in der Tendenz eher als negativ empfunden werden.

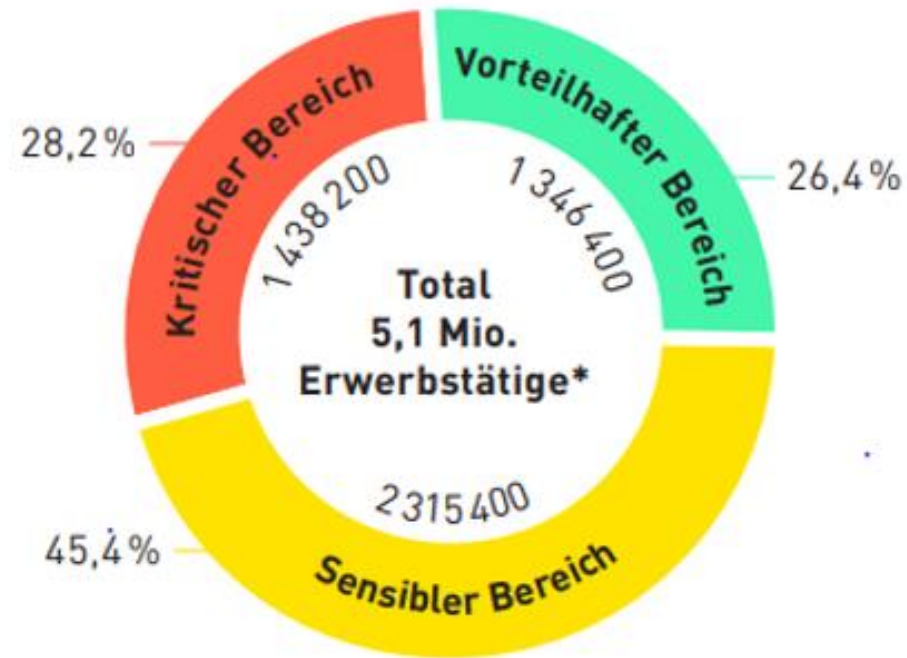
Steinbeiss Studie 2022

Auswirkungen

Psychische
Gesundheit



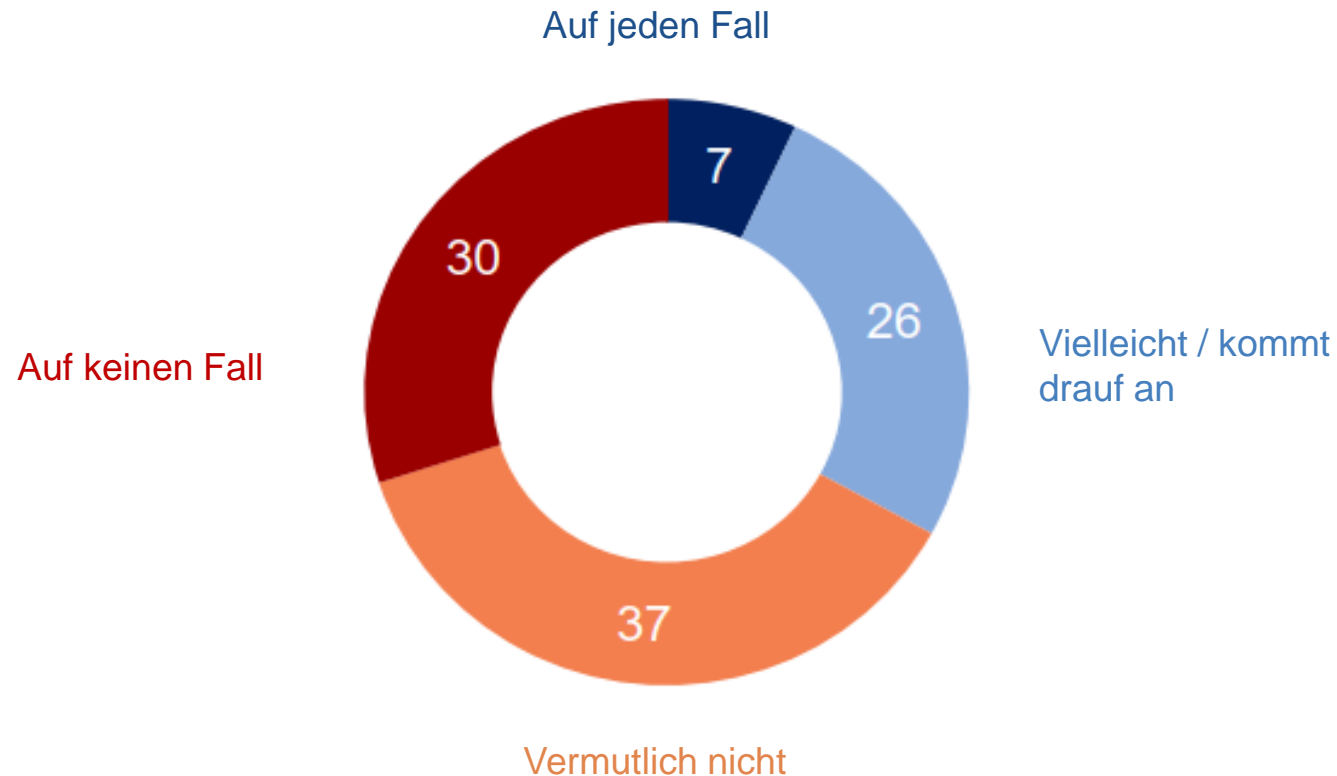
Job-Stress-Index 2022



* Quelle Anzahl Erwerbstätige: BFS Q1/2022

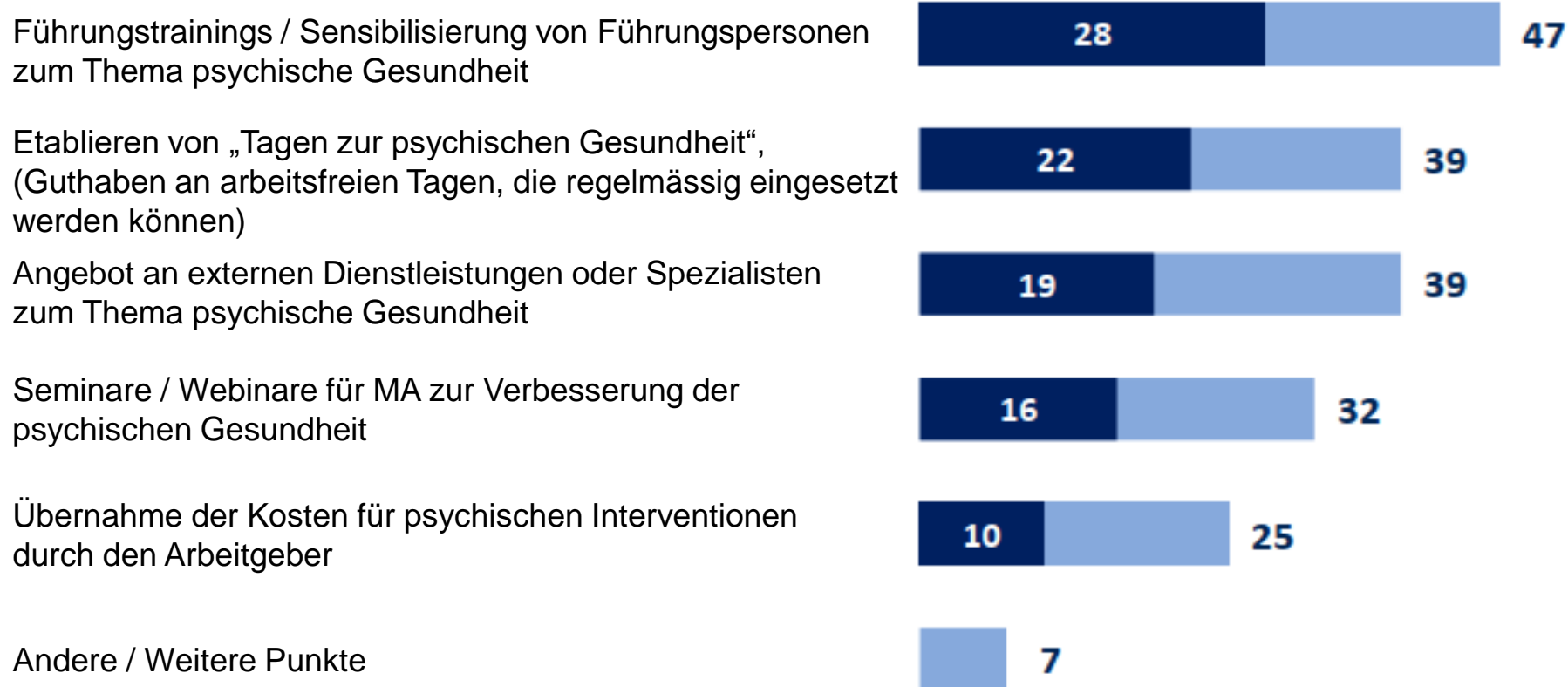
«Würden sie mit ihrer Führungsperson ein Gespräch suchen?»

Psychische
Gesundheit



Quelle: AXA Mental Health Report – Switzerland, 2023

«Welche Massnahmen wünschen Sie sich?»



Quelle: AXA Mental Health Report – Switzerland, 2023

Führung & Selbstverantwortung



Führungsperson
(Staff- und Selfcare)

Organisation
(Kultur & Prozesse)

Akteure im
BGM

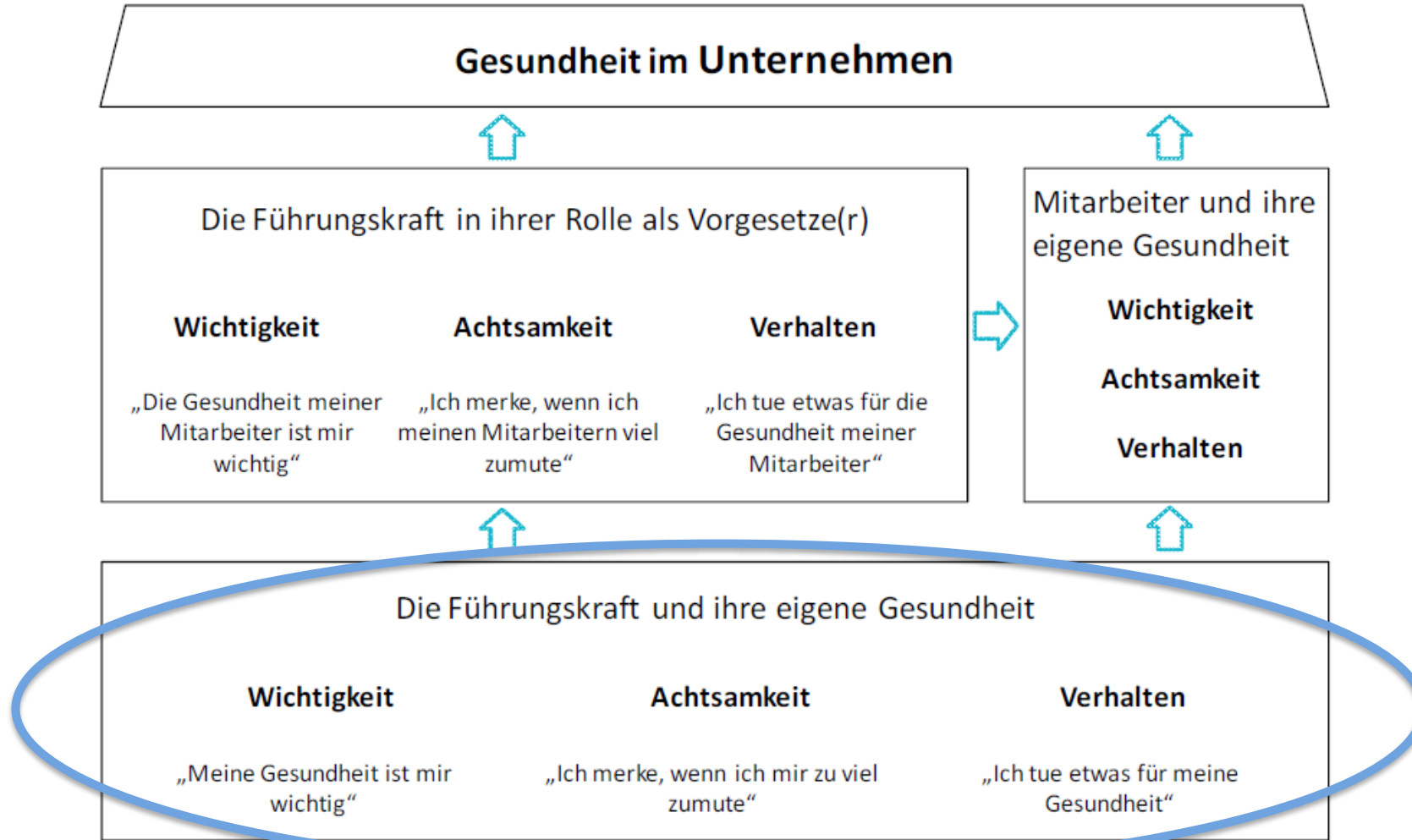
Mitarbeitende
(Selfcare)

Führung ist ein Spagat

Führung



Gesundheitsförderliche Führung



adaptiert nach Franke, Ducki & Felfe, 2015

«Jedem Topf seinen Deckel»

Zielgruppen



(Foto: iStockphoto)

Customer Journey im BGM



★ Form / Kanal

★ Verständlichkeit

★ Vereinbarkeit

★ Umsetzbarkeit

★ Feedback

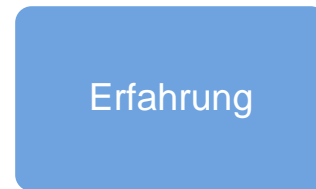
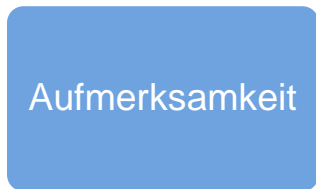
★ Zeitpunkt

★ Auffindbarkeit

★ Nutzen

★ Qualität

★ Success Stories



Das Interesse der/des Mitarbeitenden wird geweckt

Durch Informationsbeschaffung wird das Interesse konkretisiert

Der/die Mitarbeitende trifft eine Entscheidung

Der/die Mitarbeitende sammelt Erfahrungen und bildet sich eine Meinung

Der/die Mitarbeitende teilt die Erfahrungen mit anderen Mitarbeitenden

Chance für Ihr Unternehmen - Fazit

- Sie zeigen Ihren Mitarbeitenden, dass sie Ihnen wichtig sind und erzielen eine Strahlwirkung nach aussen (= Employer Branding)
- Sie wirken positiv auf Ihre Unternehmenskultur und Ihre Firmen-DNA
- Sie verstärken die Bindung Ihrer Mitarbeitenden zum Unternehmen und wirken anziehend auf Talente
- Sie begegnen aktiv dem Fachkräftemangel und erhalten Ihr Unternehmen betriebswirtschaftlich gesund

...und bitte nicht vergessen: BGM brücht än lenge Schnüüf!



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

AEH Stage

Gesundheitsmanagement



Gesundheitsfördernde Teamresilienz

Strategien für die Herausforderungen des Arbeitslebens

**Prof. Dr. Andreas Krause in Kooperation mit
Marcel Baumgartner, Doris Hofer & Lea Waldner**

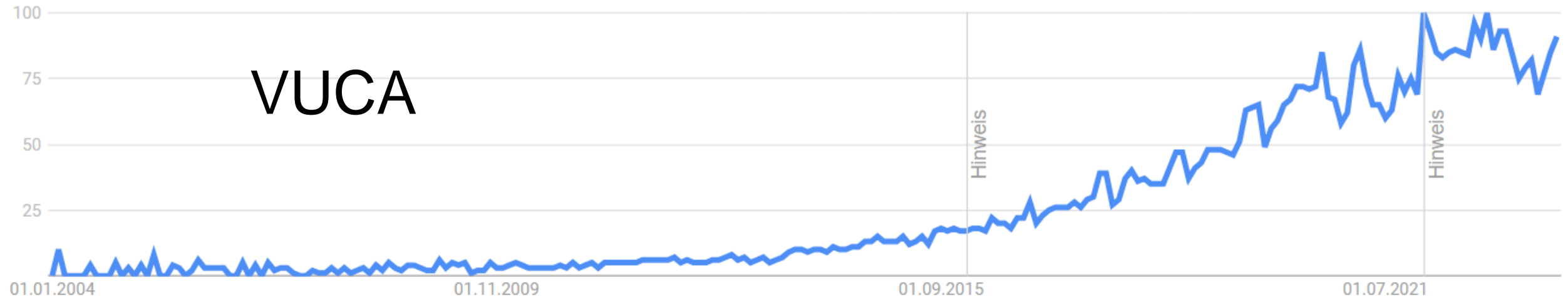
Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW



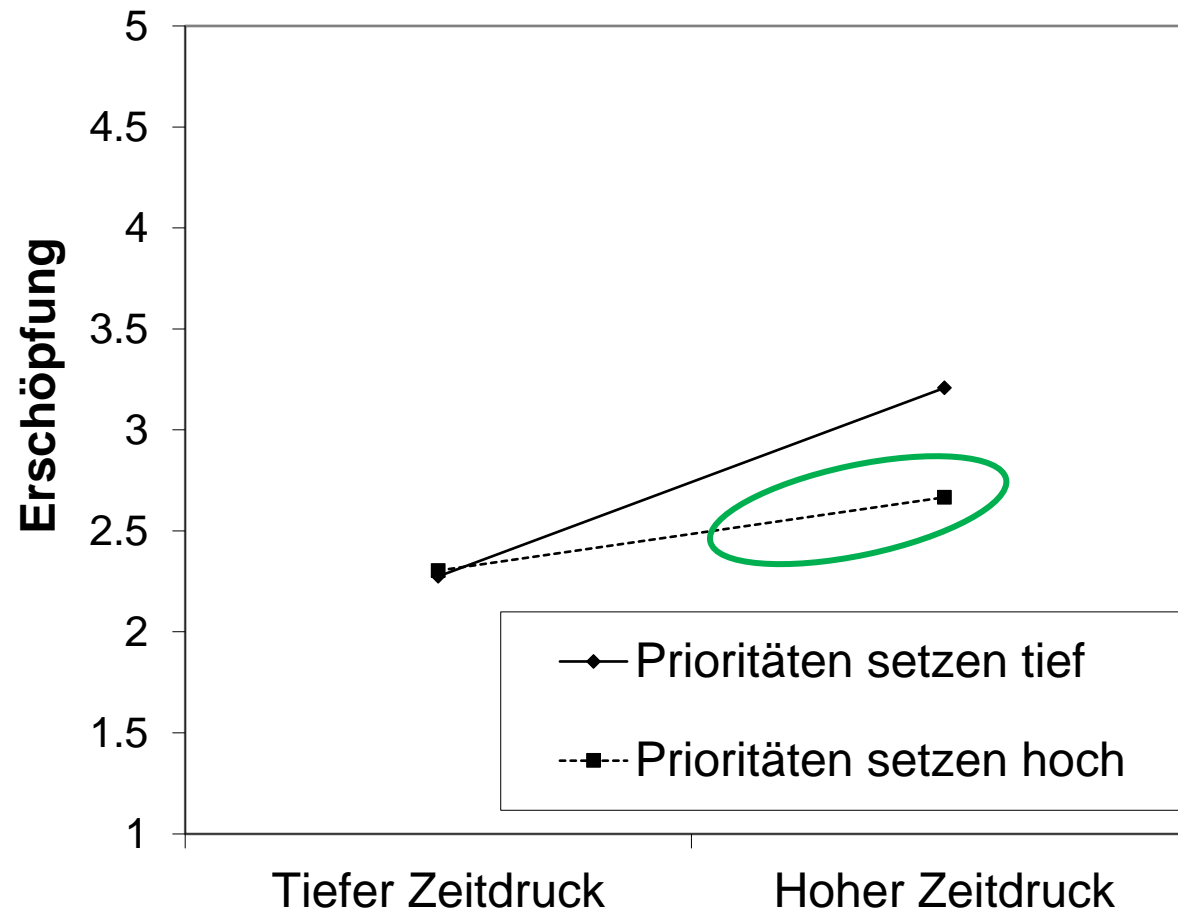
Resilienz



VUCA



Beispiel: Gemeinsam Prioritäten setzen (Schwendener et al., 2017)



Typ 1: SOS-Situation



«Tunnelblick» unter Stress: Blick auf Teamziele geht verloren

Typ 2: Chronische Bedrohungen



**Resilienz = mentale Widerstandskraft bei
Widrigkeiten im Alltag**

**Bedrohungen bewältigen,
sich erholen, daraus lernen.**



Warum ist Resilienz in aller Munde?

**Warum ist Resilienz
in aller Munde?**



**Freiheit und
Eigenverantwortung
(«New Work»)**

Individuelle Resilienz (Arnold et al., 2023)

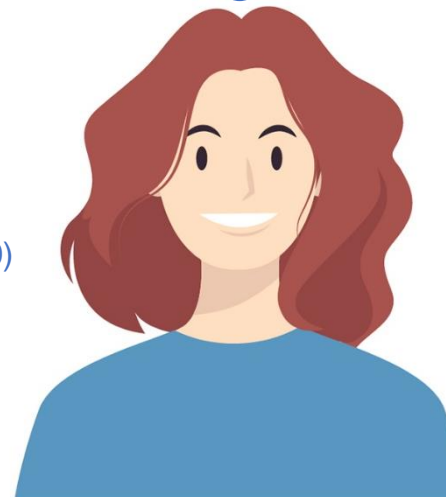
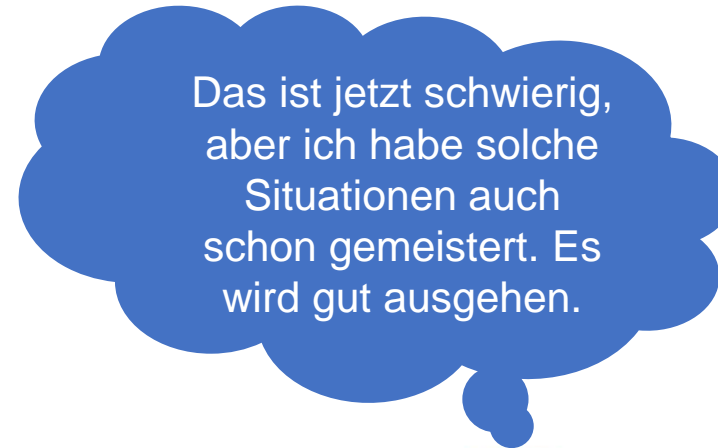
Akzeptanz

Lösungsorientierung

Selbstvertrauen

Enge Beziehungen (Baethge et al., 2020)

Optimismus



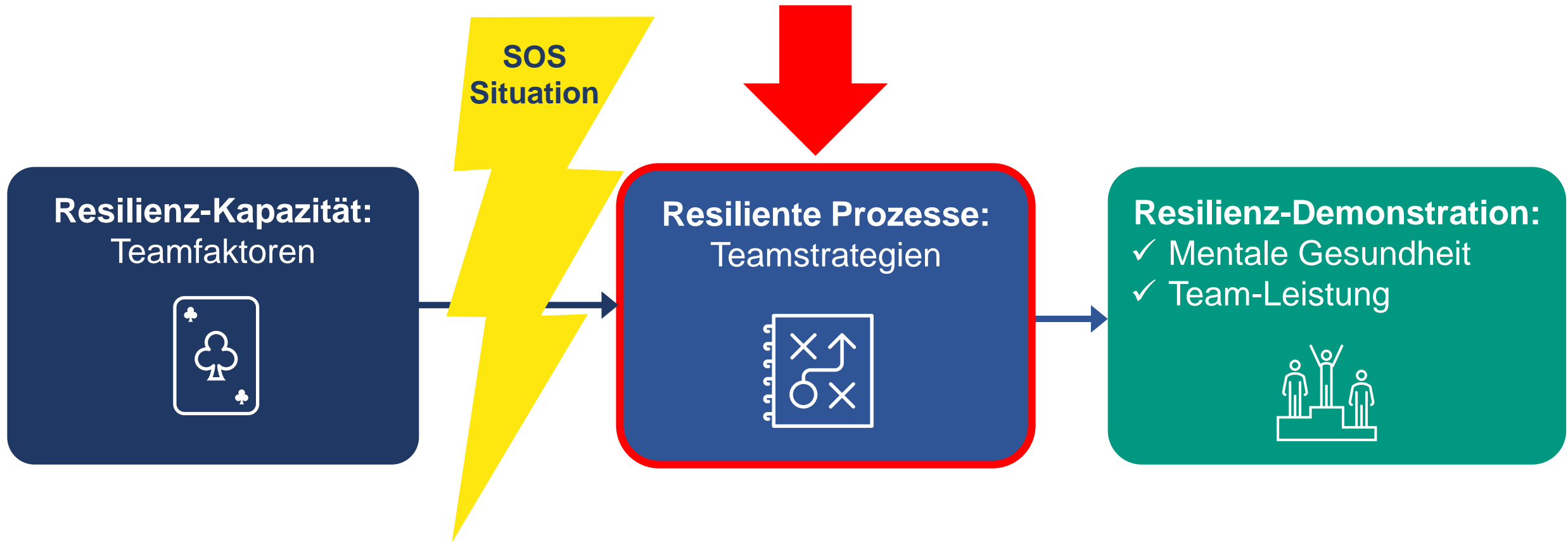
Viele resiliente Individuen sind noch kein resilientes Team



Facetten resilienter Teams



Facetten resilienter Teams



Teamstrategien

1.

Auf SOS-Situation gemeinsam vorbereiten («Minimize»)



«Was wäre wenn»- Diskussionen

Klarheit zu Back-up
Verantwortlichkeit schaffen

2.

Auf SOS-Situation gemeinsam reagieren («Manage»)



Situational Awareness: Von
Normal- auf Notfallmodus

Gemeinsam Prios setzen
(Schwendener et al., 2017)

3.

Nach SOS-Situation in Kontakt
sein («Mend»)

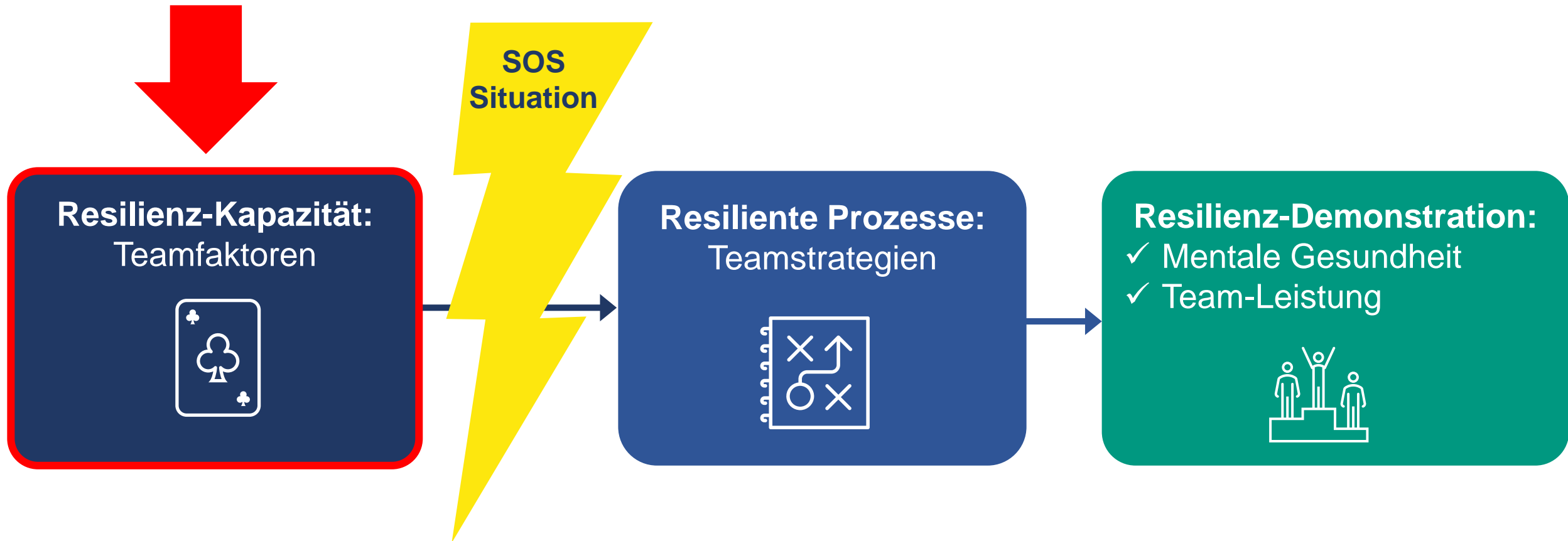


Debriefing

Bedarf erkennen: z.B. Erholung,
Beziehungsaufbau

(Alliger et al., 2015)

Facetten resilienter Teams




Teamfaktoren

Team Normen



Diskussionskultur Rollenklarheit Klarheit zu Entscheidungen Verantwortungsübernahme

Beziehungen



Umgang mit Meinungsverschiedenheiten Umgang mit sozialen Spannungen Gegenseitige Unterstützung Psychologische Sicherheit

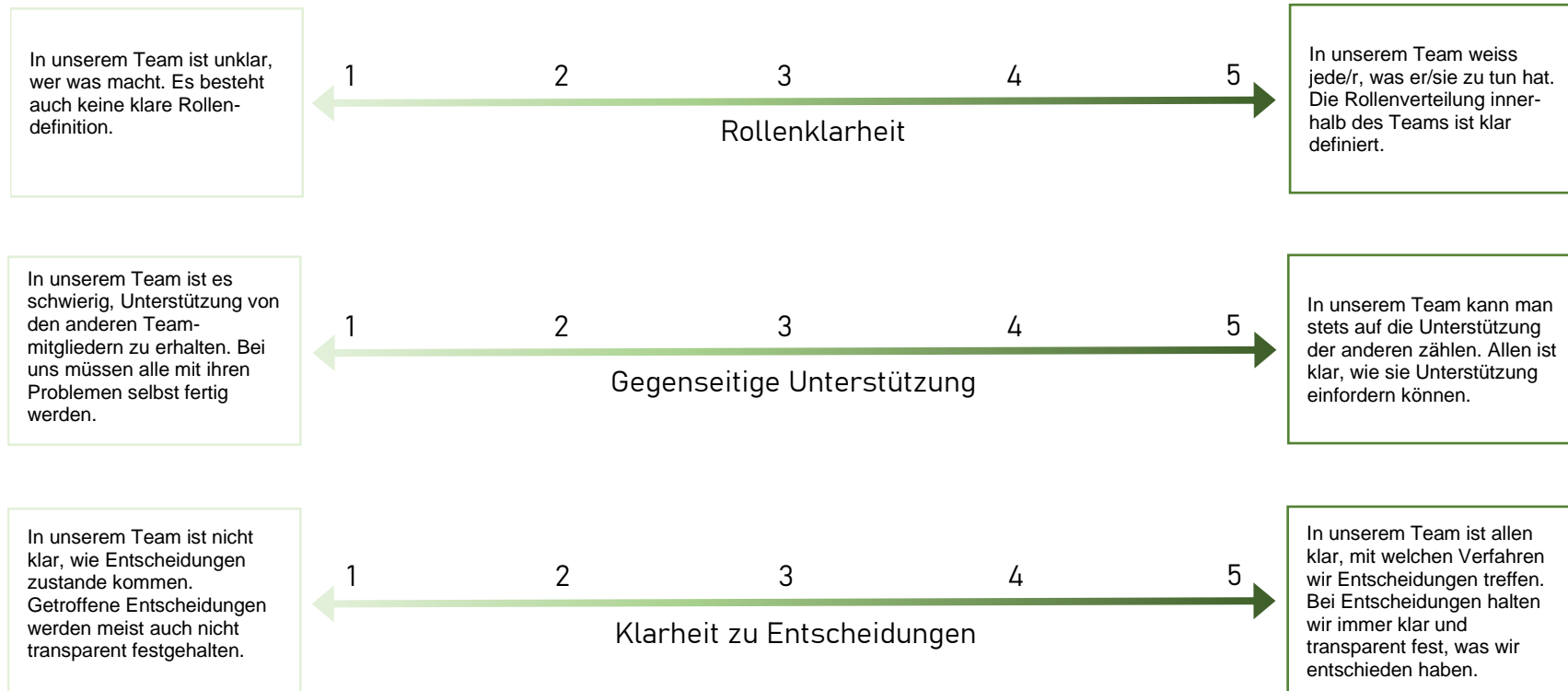
Gemeinsame Ziele

Hartwig et al. (2020)



Gemeinsame Ziele

Mein Team sehe ich auf der Skala bei...



Delegation Poker

Moderations-Level	zeitl. Rahmen	Material	Anz. TN
einfach	80-90 min	- Notizpapier - Flipchart/Whiteboard - Stifte - Post-its - Delegation Poker Kartenspiel ¹	4-12

Hilf dieses Werkzeugs kann dein Team die Delegation von Aufgaben, Entscheidungen und Verantwortung auf Augenhöhe diskutieren und Entscheidungen dazu transparent machen. Es hilft deinem Team, strukturiert an das Thema heranzugehen und für sich eine passende Form der Verantwortungsdelegation resp. des Empowerments zu finden.

Verfahren

1. Wie vertraut bist du mit den sieben Delegationsebenen des Delegation Pokers?

2. Bitten Sie die Teammitglieder in Einzelarbeit ca. 10 min Zeit darüber nachzudenken, welche teamrelevanten Entscheidungen in den letzten Wochen und Monaten anstanden (z.B. in der Team- oder Projektorganisation). Fordern Sie sie auf, die Entscheidungssituationen kurz zu beschreiben. Schreiben Sie auf Post-its und kleben Sie sie gut sichtbar auf ein Flipchart/Whiteboard. Schreiben Sie eine Reihenfolge, in der ihr die Entscheidungen betrachten möchtet.

3. Nimm nun die erste Entscheidungssituation und lege sie in die Tischmitte. Nun könnt ihr in drei Runden das Delegation Poker «spielen»:

Runde 1: Jede*r überlegt sich das passende Delegation-Level für die anstehende Entscheidung. Auf «1, 2, 3» legen alle gleichzeitig ihre Karte auf den Tisch.

Runde 2: Wählen Sie zwei Personen mit der höchsten resp. niedrigsten Karte. Erklären Sie in wenigen Sätzen Ihre Entscheidung (welche Befürchtungen/Hoffnungen verknüpfen Sie damit?). Ziel ist es, in einer (zeitlich begrenzten) Diskussion die unterschiedlichen Aspekte abzuhören.

Runde 3: Wie fühlt sich das Team? Ist es euch angenehmer? Könnt ihr euch in der Diskussion auf ein Delegation-Level einigen? Falls ja: Halte das gewählte Delegationsebene fest. Falls nein: Auf welches Level könnt ihr euch einig sein, um es mal für 1-2 Monate auszuprobieren?

4. Zusammenfassen Sie das Ergebnis auf einem Whiteboard oder Flipchart fest.

5. Wie kann die nächste Entscheidungssituation bearbeitet werden.

Verantwortungs-Canvas

Moderations-Level	zeitl. Rahmen	Material	Anz. TN
einfach	60 min	- Flipchart/Whiteboard - Stifte - Post-its	2-15

Mit diesem Werkzeug ermöglichst du dem Team, die gegenseitigen Verantwortungsmöglichkeiten zu reflektieren.

Verfahren

Schritt 1: Zeichnen Sie das Verantwortungs-Canvas (nächste Seite) gross auf, so dass anschliessend Post-its darin platziert werden können. Erläutern Sie dem Team, was mit **Verantwortungsübernahme** gemeint ist, und besprechen Sie mit ihnen die sechs Felder des Canvas durch.

Schritt 2 (ca. 10 min): Bitte jedes Teammitglied, sich nun Gedanken zu den sechs Feldern zu machen. Schreiben Sie diese auf Post-its und platzieren Sie sie in das passende Feld (ca. 10 min).

Schritt 3: Besprechen Sie die Ergebnisse gemeinsam mit dem Team aus den Inputs Cluster zu bilden und beschriften diese mit einer Überschrift. Besprechen Sie im Plenum die einzelnen Felder und die darin enthaltenen Cluster. Wie könnte eine gemeinsame Definition (Feld 1) heissen? Welches sind die wichtigsten Aspekte für das Team?

Was bedeutet für mich die Übernahme der Verantwortung?

Welche Aspekte von Verantwortung sind mir wichtig?

Weniger Verantwortung übernehmen?

Mehr Verantwortung übernehmen?

1. Fortschritte (woran erkennen wir, dass die Verantwortungsübernahme im Team gut läuft / sich verbessert hat?)

2. Hoffnungen & Risiken

Forschungsfragen

Moderations-Level	zeitl. Rahmen	Material	Anz. TN
einfach	45-60 min	- Flipchart/Whiteboard - Stifte - Post-its	5-20

Mit diesem Werkzeug können in kurzer Zeit sehr viele Informationen aus dem Team zusammengetragen und geclustert werden. Es entsteht ein repräsentatives Meinungs- resp. Stimmungsbild des Teams zu den untenstehenden Reflexionsfragen. Der Ablauf wird nachfolgend in sieben Schritten beschrieben.

Reflexionsfragen

- Was verstehen wir unter...

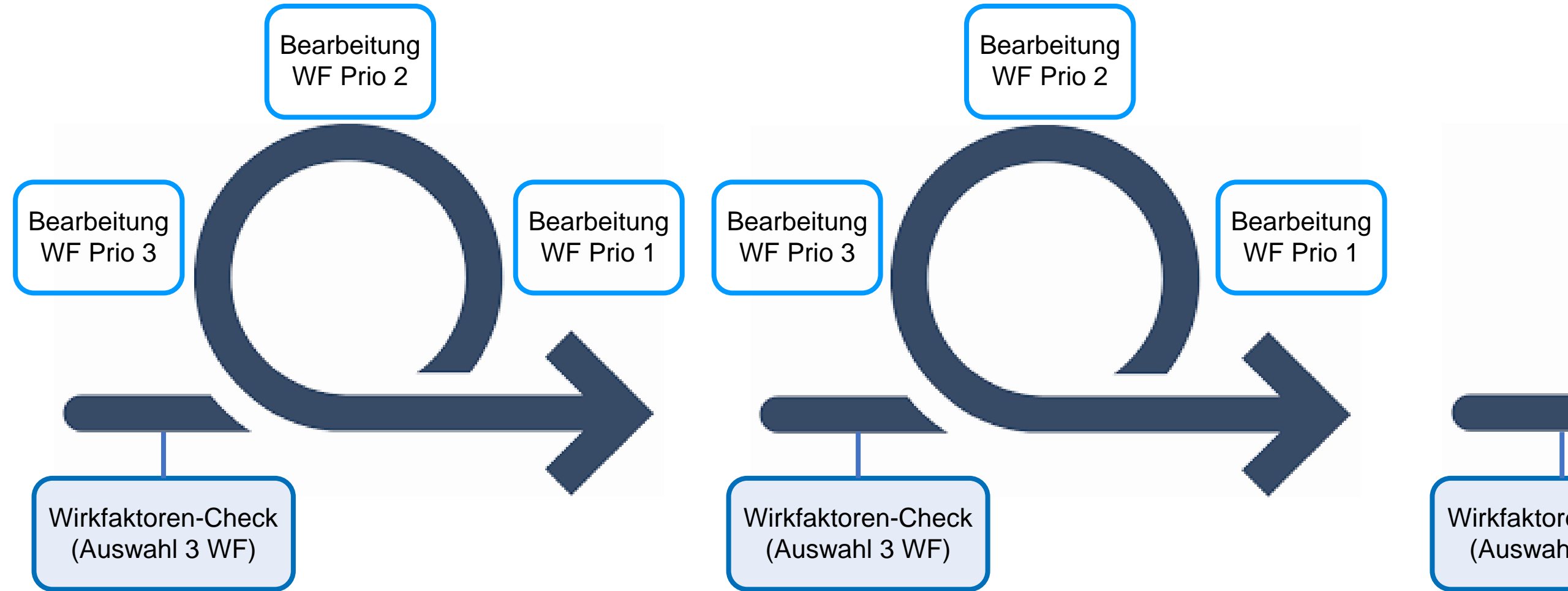
Tipps Gruppenbildung: Falls es weniger Gruppen als Reflexionsfragen gibt, wählt die die meisten Meinungen nach relevantesten aus. Falls es mehr Gruppen als Reflexionsfragen gibt, kannst du die Gruppen auch grösser machen.

1. Bietet 2er-Gruppen und die Teamcoach leitet jede Gruppe eine Reflexionsfrage zu.
2. Jede Gruppe schreibt ihre Reflexionsfrage auf ein eigenes Flipchart/Whiteboard auf.
3. Die Gruppen lösen sich auf und alle Teammitglieder suchen im Raum Partner*innen mit einer anderen Reflexionsfrage.
4. Wenn sich zwei Personen mit unterschiedlichen Reflexionsfragen treffen, stellen sie sich abwechselnd ihre Reflexionsfrage (ca. 2-3 min pro Frage).
5. Die Erkenntnisse aus den Antworten schreiben alle auf Post-its und kleben diese auf die eigene Flipchart/Whiteboards.
6. Dann werden neue Interviewpartner*innen im Raum gesucht. Jede*r beantwortet eine Reflexionsfrage nur ein Mal.
7. Nach Abschluss der Befragungs-Phase präsentiert jede Gruppe die gewonnenen Erkenntnisse auf dem Flipchart/Whiteboard. Zu jeder Reflexionsfrage kamst du in die Runde? Fragen: «Entspricht das dem Team-Bild? Sieht sich jemand nicht damit? Welche Massnahmen lassen sich daraus ableiten?»

Wer in Gruppe 1 ist, befragt Leute, die nicht in Gruppe 1 sind. Zu Reflexionsfrage 1 usw. Wer in Gruppe 1 ist, wird zu jeder anderen Reflexionsfrage nur 1x interviewt. Weitere Anfragen sind abzulehnen.

Framework Teamentwicklung

Stärkung der Teamresilienz – ein iterativer Prozess



Take Home Message

Resilienz als psychische Widerstandskraft ist erlern- und trainierbar

Trend in der Arbeitswelt: Mehr Eigenverantwortung im Umgang mit Widrigkeiten

In SOS-Situationen und bei chronischen Bedrohungen geht Blick auf Teamziele verloren

Teamresilienz: Ansatzpunkt, um individuelle Überforderung zu vermeiden

Ein resilientes Team ist mehr als eine Gruppe resilienter Individuen:

Resilienz-Kapazität:
Teamfaktoren



Resiliente Prozesse:
Teamstrategien



Resilienz-Demonstration:
Mentale Gesundheit & Leistungsfähigkeit des Teams



Zwei Interventionszugänge:

- 1) Hochrisikoteams: Teamstrategien anhand konkreter SOS-Situationen ausbauen (Alliger et al., 2015)
- 2) Selbstorganisierte Teams: Über Teamentwicklung Kapazität stärken (z.B. [Framework Teamentwicklung FHNW](#))

Literatur

- Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Team resilience. *Organizational Dynamics*, 44(3), 176–184. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.003>
- Arnold, M., Schilbach, M., & Rigotti, T. (2023). Paradigmen der psychologischen Resilienzforschung. *Psychologische Rundschau*. Frei verfügbar unter <https://econtent.hogrefe.com/doi/epdf/10.1026/0033-3042/a000627>
- Baethge, A., Vahle-Hinz, T., & Rigotti, T. (2020). Coworker support and its relationship to allostasis during a workday: A diary study on trajectories of heart rate variability during work. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 506–526. <https://doi.org/10.1037/apl0000445>
- Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., & Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 169–200. <https://doi.org/10.1177/2041386620919476>
- Krause, A., Schwendener, S., Berset, M., Knecht, M., & Bogusch, K. (2017). Team strategies for coping with time pressure. *Psychology of Everyday Activity*, 10(2), 4-21.
- Schwendener, S., Berset, M., & Krause, A. (2017). Strategien von Teams im Umgang mit Zeitdruck. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 61, 81-92. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000229>

1

Warum soll sich dein Team mit Teamresilienz beschäftigen (z.B. Auslöser, Anliegen)?

Argumentieren

Dynamische Projektarbeit.
Auslastung im Team ändert sich fortlaufend.

Bei Krankheitsausfällen und unerwarteten Komplikationen im Projekt sind Teamziele in Gefahr.

2

Mit welcher Teamstrategie hast du bereits gute Erfahrungen gesammelt?

Ausbauen

Stärken der Teammitglieder für alle sichtbar festgehalten.

Projektübergreifendes Weekly: Unterstützung, Fragen

Bei neuen Projekten Stellvertretung fest einplanen.

3

Welche Teamstrategien oder -faktoren sind vielversprechend?

Ausprobieren

Retrospektive in den einzelnen Projekten umsetzen.

Verantwortungsübernahme:
Neu eingeführte Rollen nach 3 Monaten prüfen.

Entscheid über neue Projekte/Investitionen gemeinsam.

AEH Stage

Gesundheitsmanagement



Kurze Pause

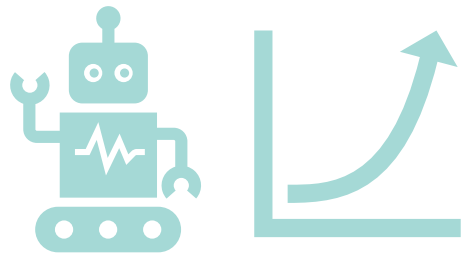


smart-bgm
digital. wirksam. effizient.
AEH AG, Lisa Fässler

Warum ein digitales BGM?

Herausforderungen:

- Genügend Zeit, Fach- und Umsetzungswissen
- Gewährleistung von flexiblen, individuellen und aktuellen Massnahmen
- Analyse und Wirkungsprüfung in unterschiedlichen Tools



Digitalisierung



Anforderungen an ein digitales Tool

- Einfachheit
- Theoretische und praktische Fundierung
- Flexibilität
- Wirkungsmessung auf verschiedenen Ebenen
- Möglichkeiten zur Individualisierung





Zwei verknüpfte Module zur Abdeckung des BGMs

BGM-Assistent

- Steuerung für BGM-Verantwortliche

The screenshot shows a dashboard for BGM-Verantwortliche. At the top, there is a 'Mitteilungen' section with a notification icon. Below it are three main columns: 'Analyse' (with a bar chart icon), 'Ziele & Projekte' (with a target icon), and 'Massnahmen' (with a location pin icon). Each column contains several items with right-pointing arrows and question marks. The 'Analyse' column includes 'Befragungen', 'Laufende Checklisten...', and 'Kenngrössenwerte erfa...'. The 'Ziele & Projekte' column includes 'Ziele', 'Projekte', and 'Projekt- und Massnahmenü...'. The 'Massnahmen' column includes 'Massnahme mit Zielbe...' and 'Manuelle Massnahmen'. Below these columns are two more sections: 'Evaluationen' (with a list icon) containing 'Cockpits', 'Kenngrössen', and 'Vorgänge'; and 'Gesundheitsplattform' (with a person icon) containing 'Veranstaltungen' and 'Neuigkeiten'. At the bottom, there is a 'Dashboards' section with a notification icon.

BGM-Portal

- Gesundheitsplattform für Mitarbeitende

The screenshot shows the 'MEIN BGM-PORTAL' user interface. The header is blue and features the 'smart-bgm' logo, the title 'MEIN BGM-PORTAL', and navigation links for 'DOKUMENTE', 'UNTERWEISUNGEN', 'VERANSTALTUNGEN', 'BEFRAGUNGEN', and 'LOGOUT'. A large image of hands holding a smiley face is in the background. Below the header, the 'Unterweisungen' section is highlighted, showing an 'E-Learning "Stressmanagement"' card with a description and buttons for 'UNTERWEISUNG DURCHFÜHREN' and 'WEITERE INFOS'. To the right is a button for 'WEITERE UNTERWEISUNGEN'. Below that, the 'Veranstaltungen' section is highlighted, showing a 'Gesundheitstag' card for '15. April 2024' in 'Bern' and a button for 'WEITERE UNTERWEISUNGEN'.

Abbildung der Organisationsstruktur und -prozesse

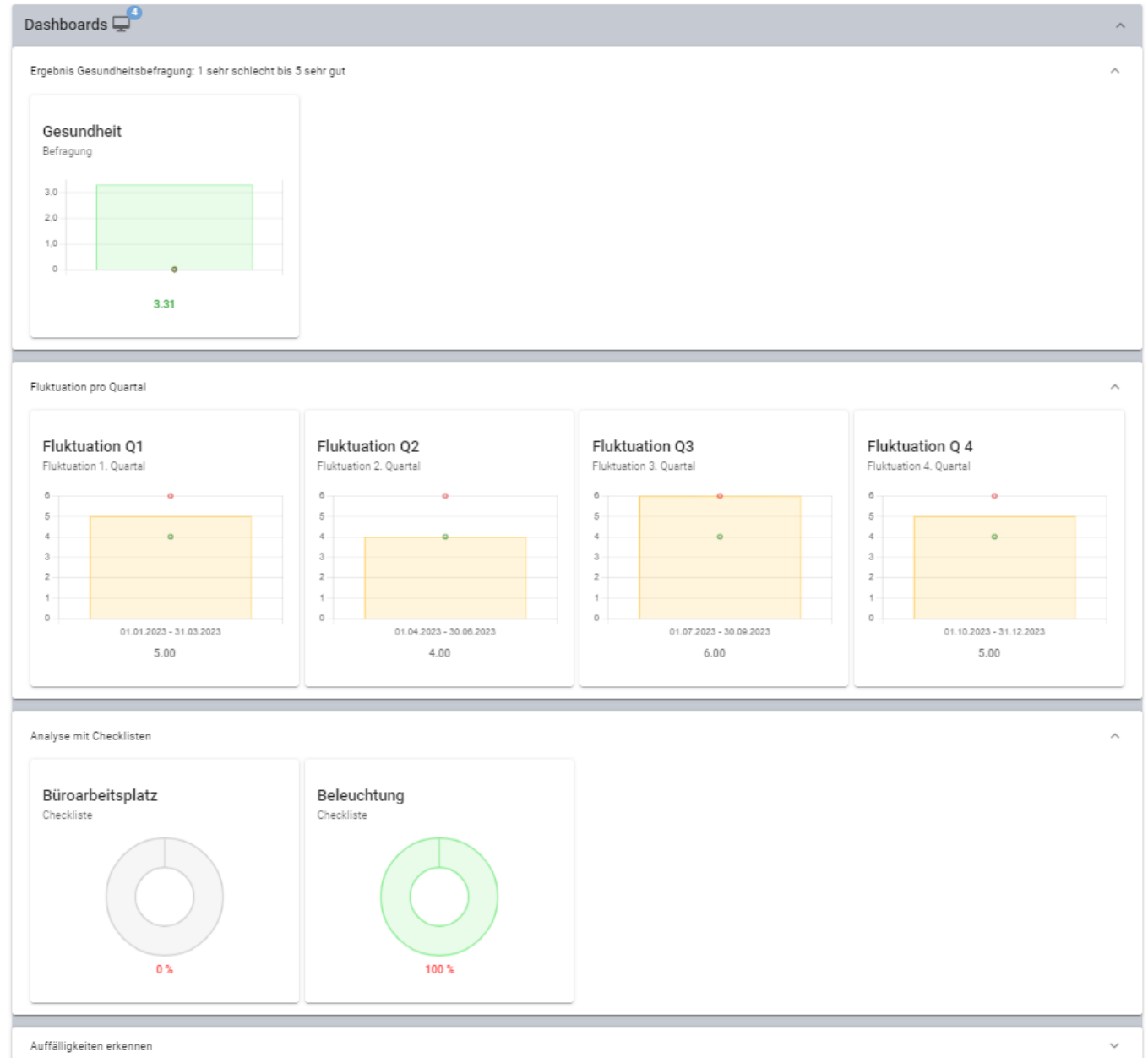


Geführter BGM-Prozess

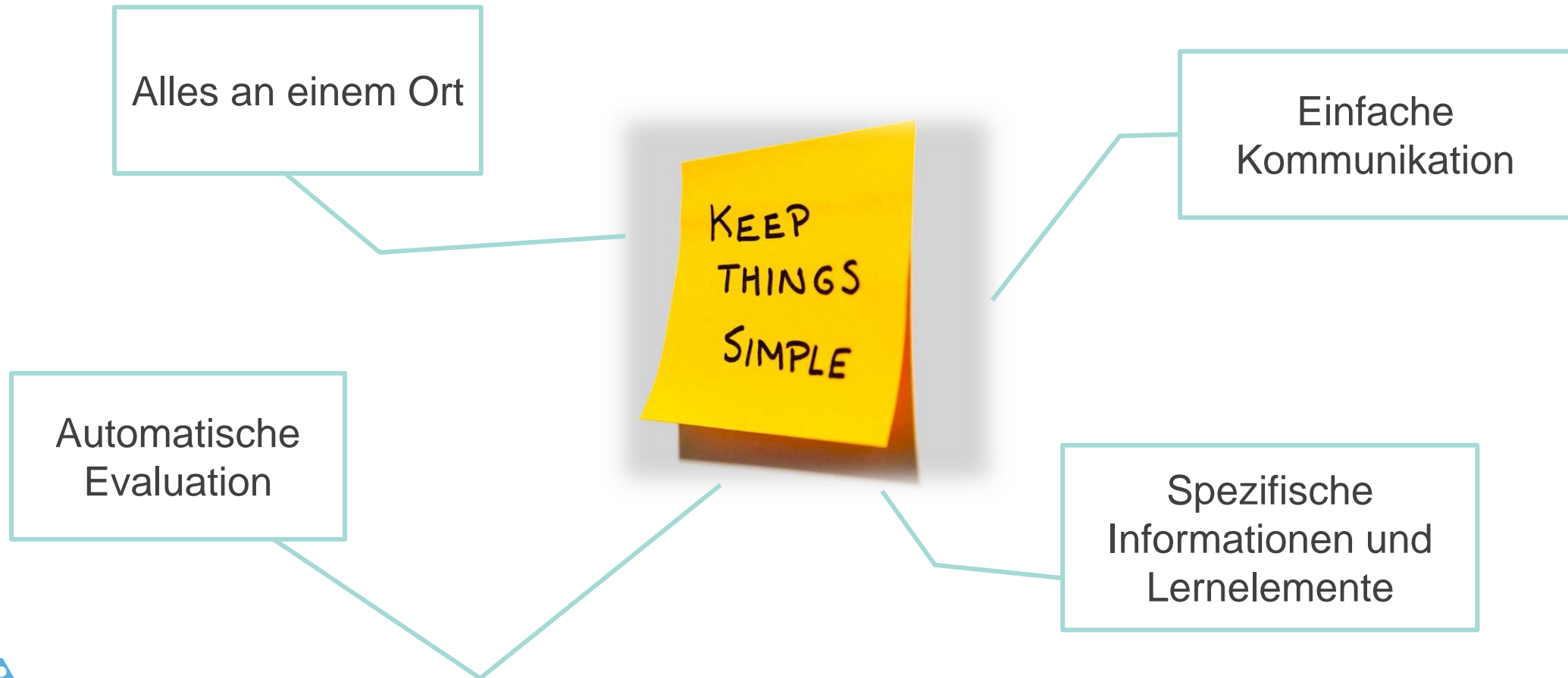


- Einwirkung auf verschiedenen Ebenen – Mitarbeitende, Führung, Organisation
- Inhaltliche Flexibilität mit Hilfestellung bei Bedarf
- Einfache Bedienung und ansprechende Darstellung des BGM-Umsetzungsstands

Dashboards

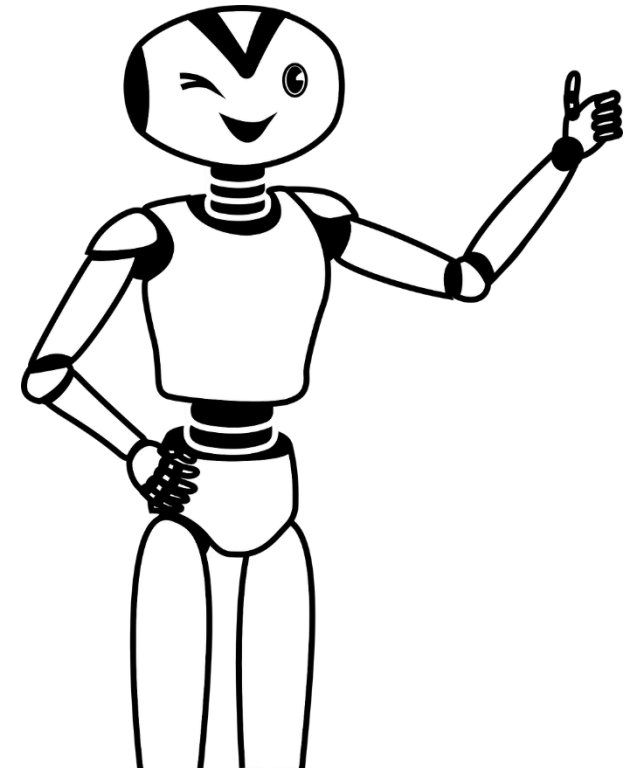


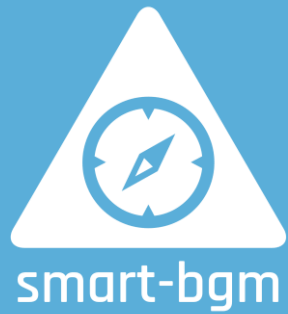
BGM-Portal für Mitarbeitende



Anforderungen an ein digitales Tool

- Einfachheit
- Theoretische und praktische Fundierung
- Flexibilität
- Wirkungsmessung auf verschiedenen Ebenen
- Möglichkeiten zur Individualisierung





**Willkommen in der digitalen Zukunft des
Betrieblichen Gesundheitsmanagements!**

AEH Stage

Gesundheitsmanagement



Nächster AEH Stage

28. November 2024

Einladung folgt im Sommer !





Anmeldung AEH Newsletter

AEH Stage

Gesundheitsmanagement



**Herzlich Dank
für Ihre Aufmerksamkeit**





Anmeldung AEH Newsletter