

Herzlich willkommen!
Wir starten um 18:00 h

Resilient und gesund

**Prävention und Betriebliches
Gesundheitsmanagement in Zeiten von Druck
und Fachkräftemangel**

Dr. Julia Richter und Dr. Christina Meyer

Soziale Arbeit
26. März 2025



Unser Programm für heute Abend

1. Gesundheit und Wohlbefinden in Zeiten von Druck und Stress im Arbeitskontext
2. Ressourcen fördern – Belastungen reduzieren: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gezielt einsetzen

Unser Programm für heute Abend

- 1. Gesundheit und Wohlbefinden in Zeiten von Druck und Stress im Arbeitskontext**
2. Ressourcen fördern – Belastungen reduzieren: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gezielt einsetzen

Neue Normalität - Herausforderungen für Unternehmen und Mitarbeitende

Neue Normalität: beschreibt eine Arbeitswelt, welche durch Megatrends und Coronakrise beeinflusst wird (Rump & Eilers, 2022, S. 3)

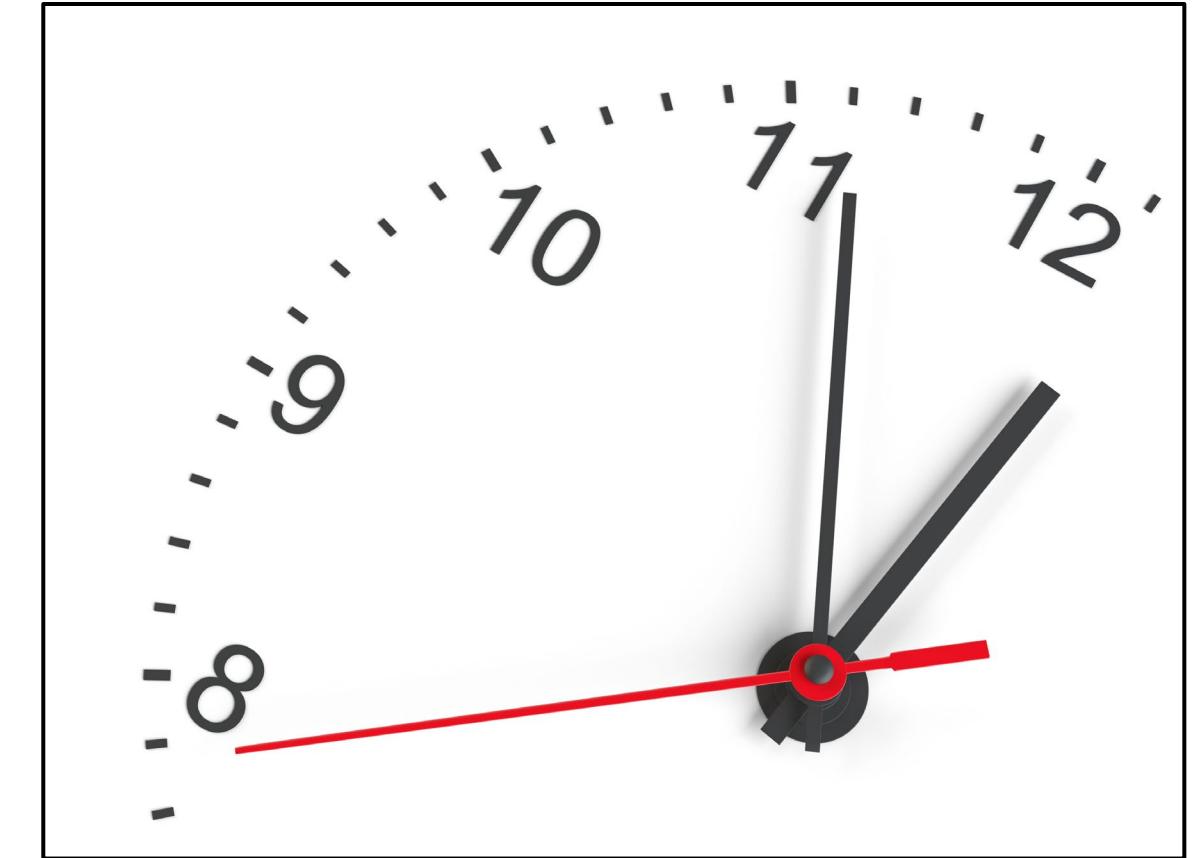
Fachkräftemangel: u.a. bedingt durch demographischen Wandel, zunehmende Qualifikationserfordernisse, Urbanisierung

Zeit als knappes Gut: Zunahme der Veränderungsgeschwindigkeit, Reduktion der Reaktionszeiten, Erhöhung der Vernetzungsdichte, steigende Informationsfülle

Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben: fliessend oder segmentiert

Neue Entscheidungsprozesse und Organisationsformen: z.B. Weg von der regulierten bis zu zur selbstverantworteten Arbeitsgestaltung

Big Data und künstliche Intelligenz: Datenschutz, Überwachung und Ethik



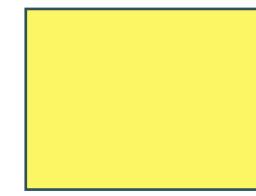
Job-Stress-Index – Ressourcen und Belastungen

c) Gesundheitsförderung Schweiz, Job-Stress-Index (2022):

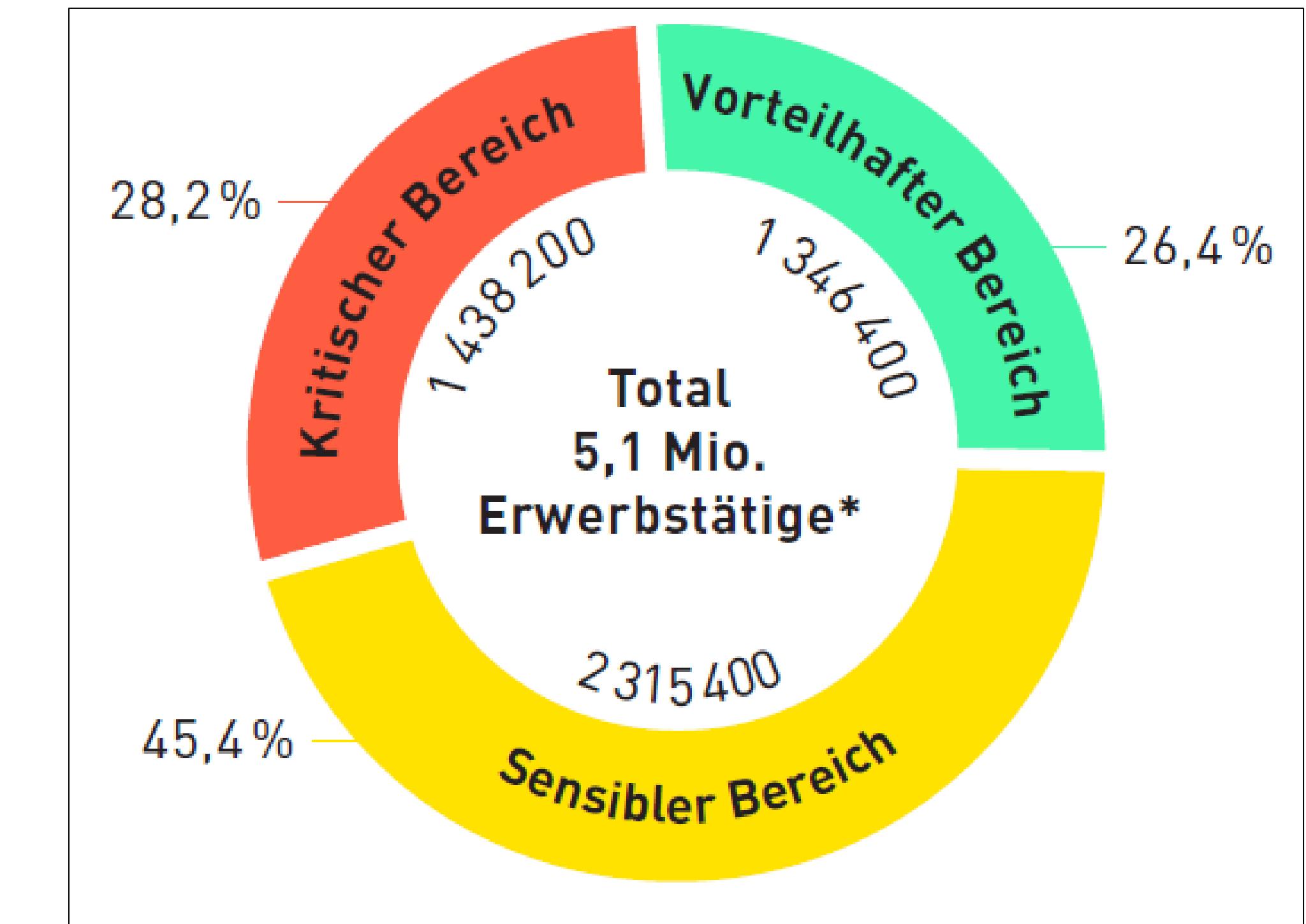
Vorteilhafter Bereich: Diese Personen verfügen über mehr Ressourcen als Belastungen.



Sensibler Bereich: Diese Personen verfügen im Durchschnitt über etwa gleich viele Ressourcen und Belastungen.



Kritischer Bereich: Diese Personen müssen mehr Belastungen bewältigen, als ihnen Ressourcen zur Verfügung stehen.



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz, 2022, S. 5

Gestresste Unternehmen in der Beschleunigungsfalle

Überbelastung

- Unternehmen führen kontinuierlich Aktivitäten aus, die ihre Ressourcen übersteigen

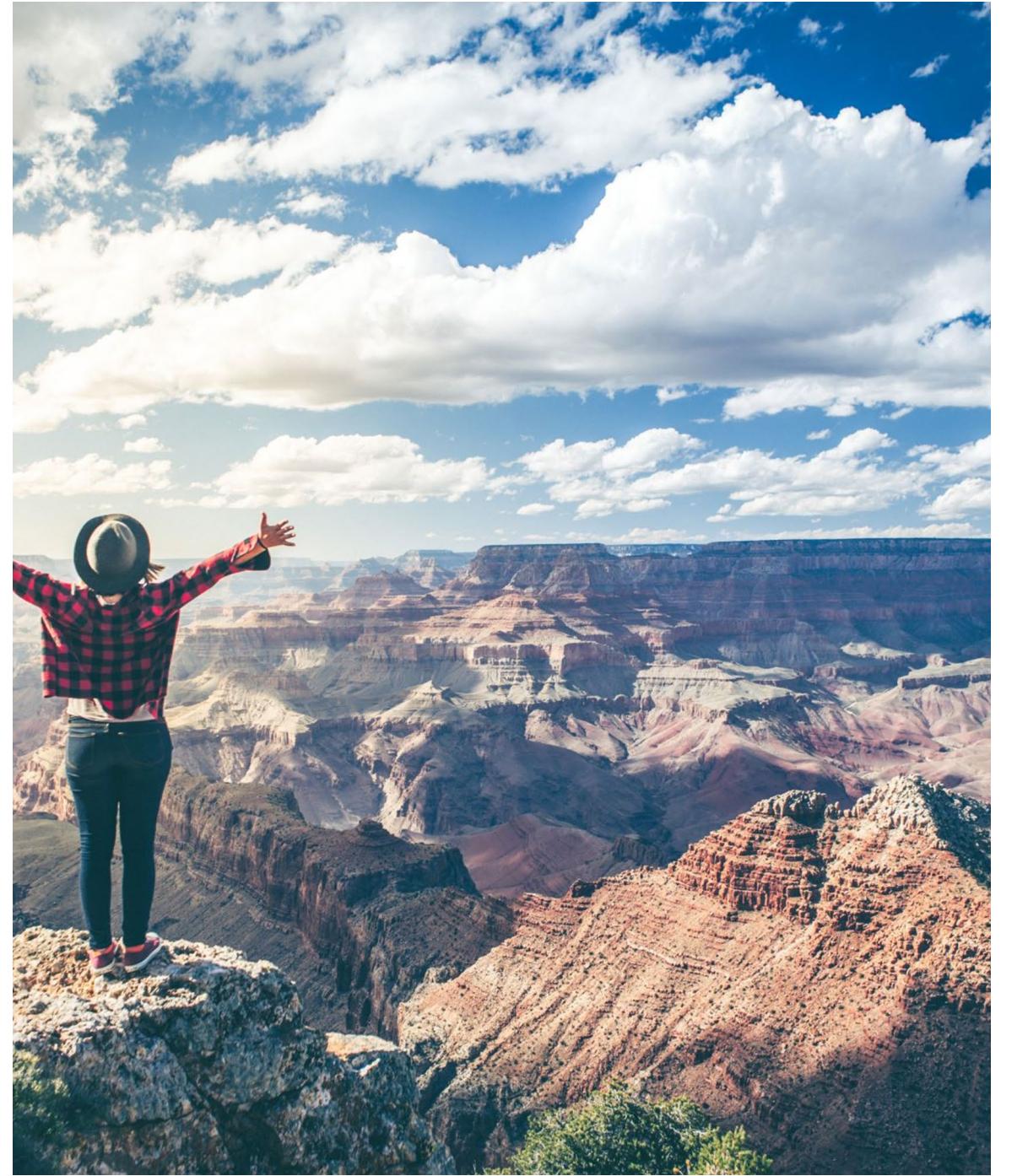
Mehrfachbelastung

- Unternehmen betreiben dauerhaft zu viele Aktivitäten, ohne Fokussierung

Dauerbelastung

- Unternehmen verfügen über wenig Regenerationsmöglichkeiten
- Dauerhaftes Agieren an der Obergrenze

Drei Währungen



1. Geld, 2. Selbstbestimmung und 3. Zeitsouveränität

Erhöhung des Bedürfnisses nach Work-Life-Balance

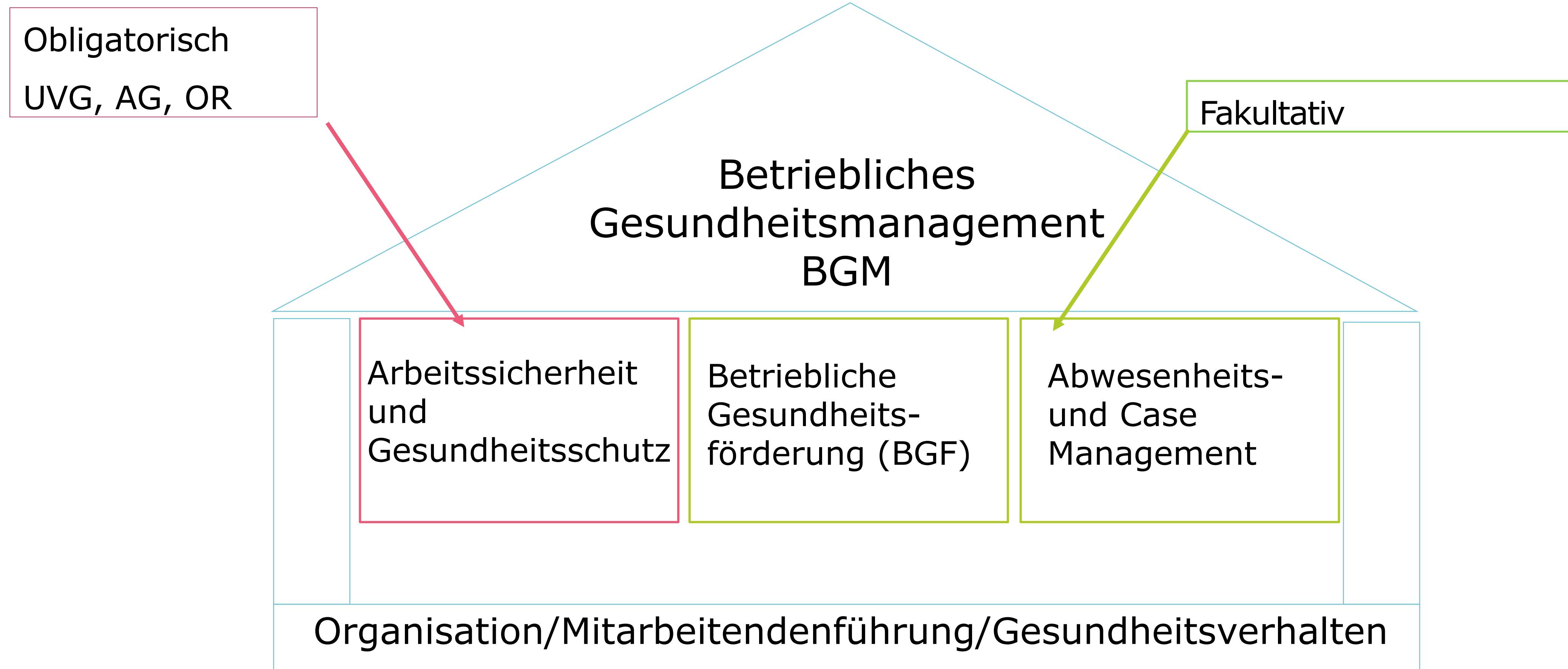
Unser Programm für heute Abend

1. Gesundheit und Wohlbefinden in Zeiten von Druck und Stress im Arbeitskontext
2. **Ressourcen fördern – Belastungen reduzieren: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gezielt einsetzen**

Macht ein Früchtekorb resilient und gesund?

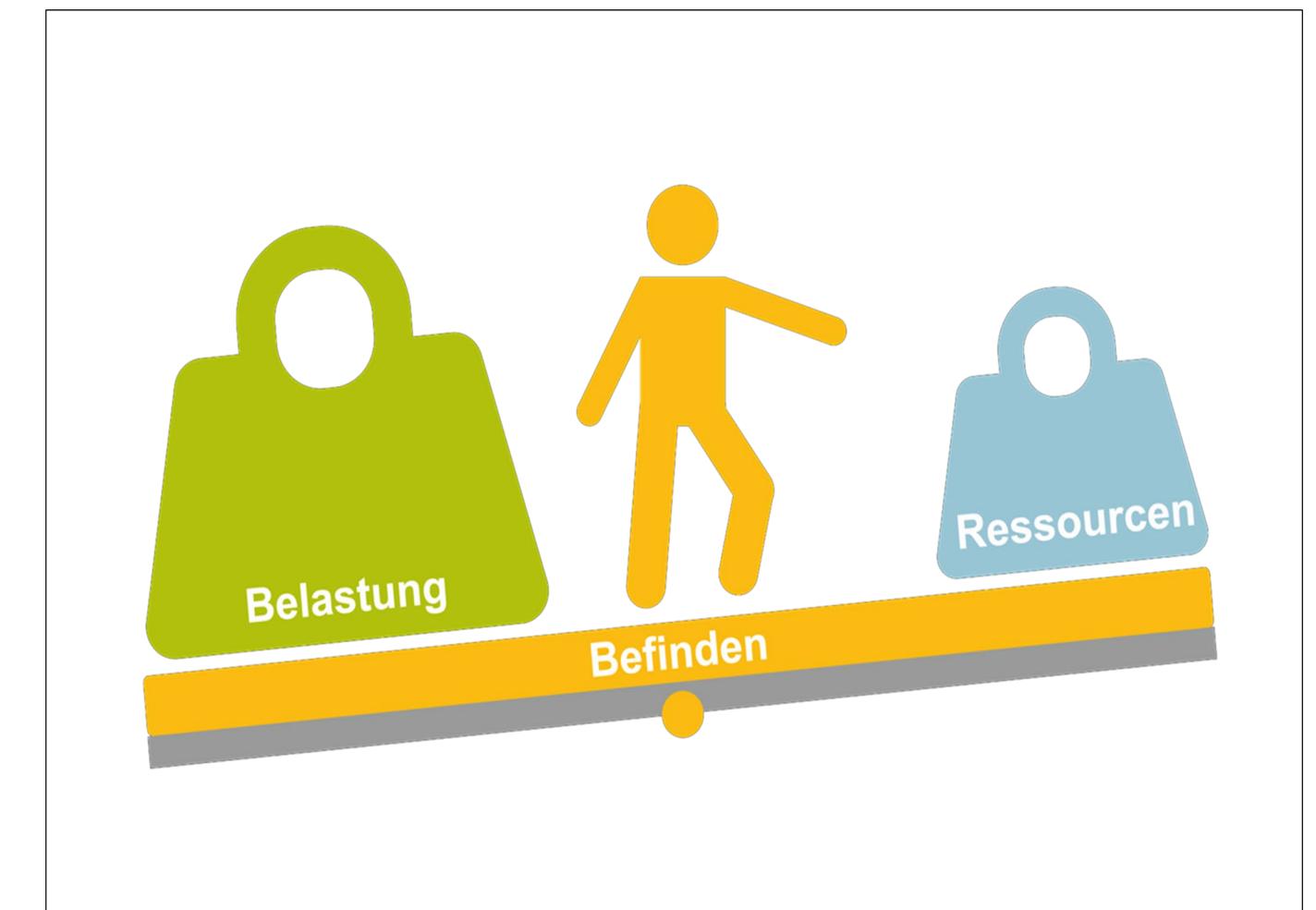


Ressourcen gezielt fördern – Belastungen reduzieren: Dimensionen des BGM



2. Ressourcen gezielt fördern – Belastungen reduzieren: Beispiele

- Arbeitsorganisation und Aufgabengestaltung (z.B. Optimierung Arbeitsabläufe, Arbeitszeitgestaltung)
- Soziale Beziehung und Führung (z.B. gesundheitsförderliche Führungskultur)
- Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Arbeitsplatzsicherheit, ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze)
- Gesundheitsangebote (z.B. strukturelle Ernährungs- und Bewegungsangebote, Sensibilisierungskampagnen)
- Steuerung und Management (z.B. BGM-Strukturen und Prozess im Leitbild verankern)
- Persönliche Kompetenzen (z.B. Fach- und Gesundheits- und Selbstkompetenzen fördern)



Bildquelle: Gesundheitsförderung Schweiz (2016).

Vgl. z.B. Habermann-Horstmeier (2019); Krause et al. (2016).

BGM – Beispiele für Erfolgsfaktoren

Einbezug von Führungskräften

An Bestehendes anknüpfen

Systematische Analyse & Planung

Partizipation

Ganzheitlichkeit & Verankerung im Unternehmensalltag

Kommunikation

Wirkungsmessung

Vgl. z.B. Treier, M. (2023); Gesundheitsförderung Schweiz (2022; 2018).

Ein neuer Ansatz? Das Smart Modell von Sharon Parker

Stimulierende Arbeit: abwechslungsreich, interessant und sinnvolle Aufgaben

S

Meisterschaft bei der Arbeit: durch Rollenverständnis, Fortschritt in Aufgaben und Einbindung ins Gesamtbild.

M

Autonomie im Job: Selbstbestimmung und Kontrolle über Aufgaben, Entscheidungsfreiheit, Einbezug bei Abteilungsentscheidungen und Veränderungen.

A

Beziehungsorientiertes Arbeitsdesign: Verbindung und Unterstützung durch Teamzugehörigkeit, Unterstützung von Kolleg*innen und Vorgesetzten, und das Wissen, wie die eigene Arbeit andere beeinflusst.

R

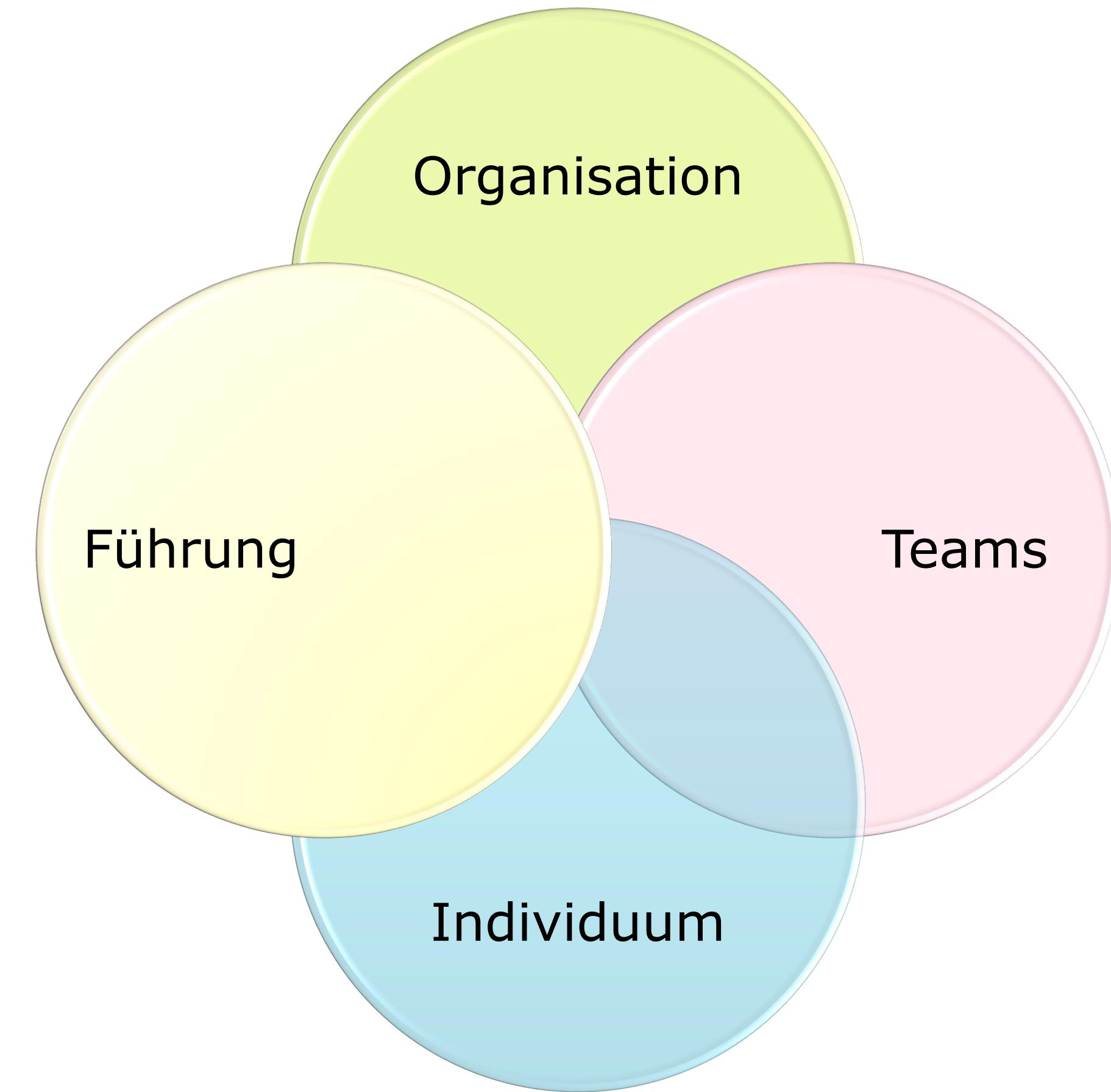
Erträgliche Anforderungen: Angemessene Arbeitszeiten, moderate Kontrolle und vernünftige Leistungserwartungen.

T

Fazit: Gesund und resilient?

Für gesunde und resiliente Mitarbeitende braucht es ein Zusammenspiel verschiedener Massnahmen auf Verhaltens- und Verhältnisebene.

- Arbeitsorganisation
- Führung
- Teams
- Persönliche Kompetenzen



Unsere Weiterbildungsangebote demnächst...

HSLU Hochschule
Luzern

Soziale Arbeit
Weiterbildung

CAS
Gesundheitsförderung und
BGM in Organisationen

Mehr Infos unter
hslu.ch/c156



HSLU Hochschule
Luzern

Soziale Arbeit

CAS
Prävention und Gesundheits-
förderung Grundlagen

Mehr Infos unter
hslu.ch/c155



Literatur

Bruch & Menges (2010): Acceleration Trap, Harvard Business Review. Aktuelle Daten aus I.FPM Studie mit 34.000 Befragten aus 182 Unternehmen in den Jahren 2018/2019

Gesundheitsförderung Schweiz (2022). Job-Stress-Index 2022. Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz. https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/2022-10/Faktenblatt_072_GFCH_2022-08_-_Job-Stress-Index_2022_2.pdf

Gesundheitsförderung Schweiz (2022). Gelingendes BGM in Betrieben mit dem Label Friendly Work Space. Schlussbericht einer qualitativen Case Study inklusive 10 Fallbeschreibungen. <https://friendlyworkspace.ch/system/files/documents/2022-10/file-synthesebericht-220629-de.pdf>

Gesundheitsförderung Schweiz (2018). Betriebliches Gesundheitsmanagement Grundlagen und Trends. Fokus auf die psychische Gesundheit. Bericht 7.

https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/migration/documents/Bericht_007_GFCH_2018-11_-_BGM_-_Grundlagen_und_Trends.pdf

Habermann-Horstmeier, L. (2019). Von der Betrieblichen Gesundheitsförderung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Kompakte Einführung und Prüfungsvorbereitung für alle interdisziplinären Studienfächer. Hogrefe

Literatur

Krause, K.; Basler, M. & Bürki, E. (2016). BGM voranbringen mit Wirkungsüberprüfungen – ein Leitfaden für Betriebe. Gesundheitsförderung Schweiz Arbeitspapier 38, Bern und Lausanne.

https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/migration/documents/Arbeitspapier_038_GFCH_2016-12_-Leitfaden_Wirkungsueberpruefung_BGM.pdf

Rump, J. & Eilers, S. (2022). Die Neue Normalität in der Arbeitswelt – sieben Trilogien für Beschäftigte, Arbeitgeber, Wirtschaft und Gesellschaft. In J. Rump & Eilers (Hg.), Arbeiten in der neuen Normalität. Sieben Trilogien für die neue Arbeitswelt (S. 1-21). Springer Gabler.

Treier, M. (2023). Schlüsselfaktoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In: Betriebliches Gesundheitsmanagement. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-67152-8_7

Hochschule Luzern

Soziale Arbeit

Institut für Sozialpädagogik und Sozialpolitik

Dr. Christina Meyer

Dozentin und Projektleiterin

T direkt +41 41 367 49 39

christina.meyer@hslu.ch

Hochschule Luzern

Soziale Arbeit

Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention

Dr. Julia Richter

Dozentin und Projektleiterin

T direkt +41 41 367 49 65

julia.richter@hslu.ch