



Mitarbeitende gestalten ihre Arbeitssituation

Bewertung und Abbau von psychosozialen Belastungen

Nationale Tagung für BGM 2018

Prof. Dr. Markus Grutsch und Abdullah Redzeqi, MSc. B.A.

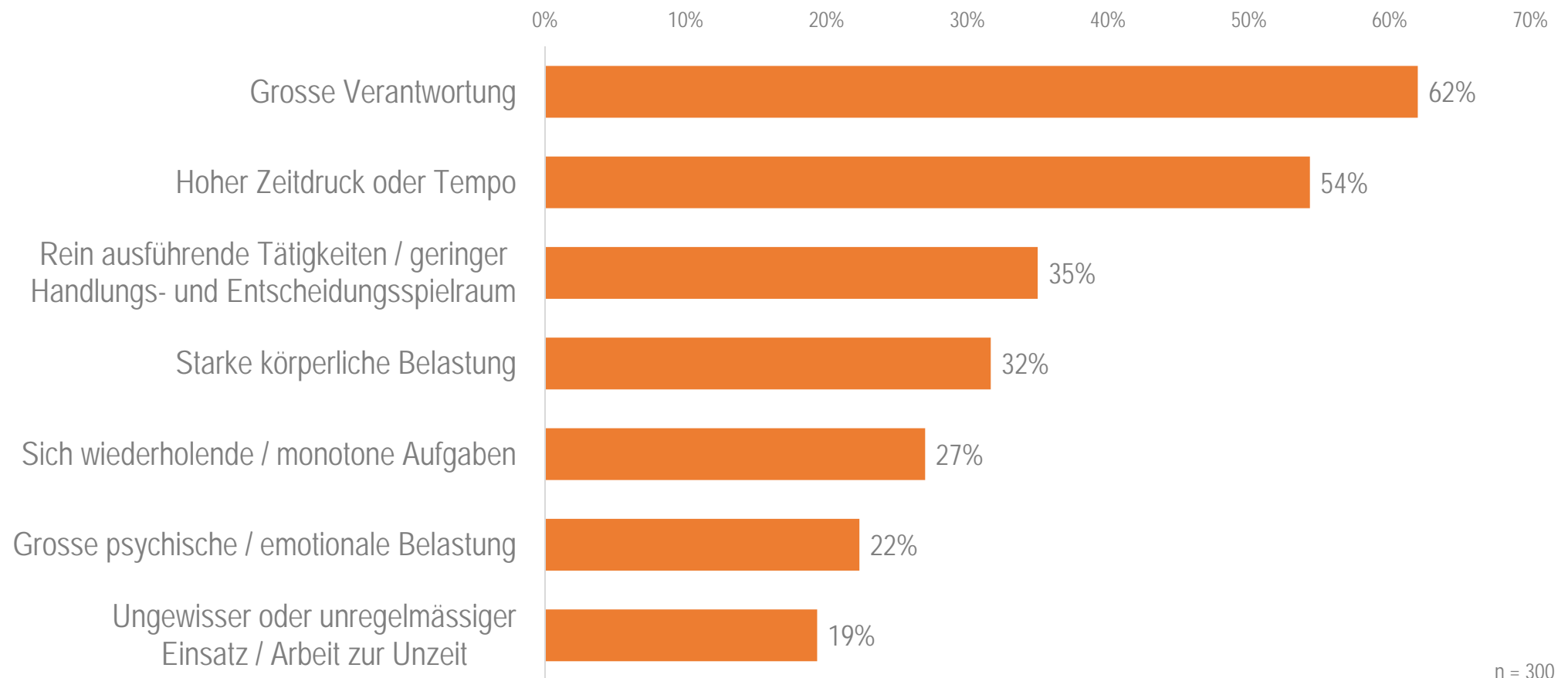


Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft IQB-FHS





Anforderungen & Belastungen aus HR-Sicht

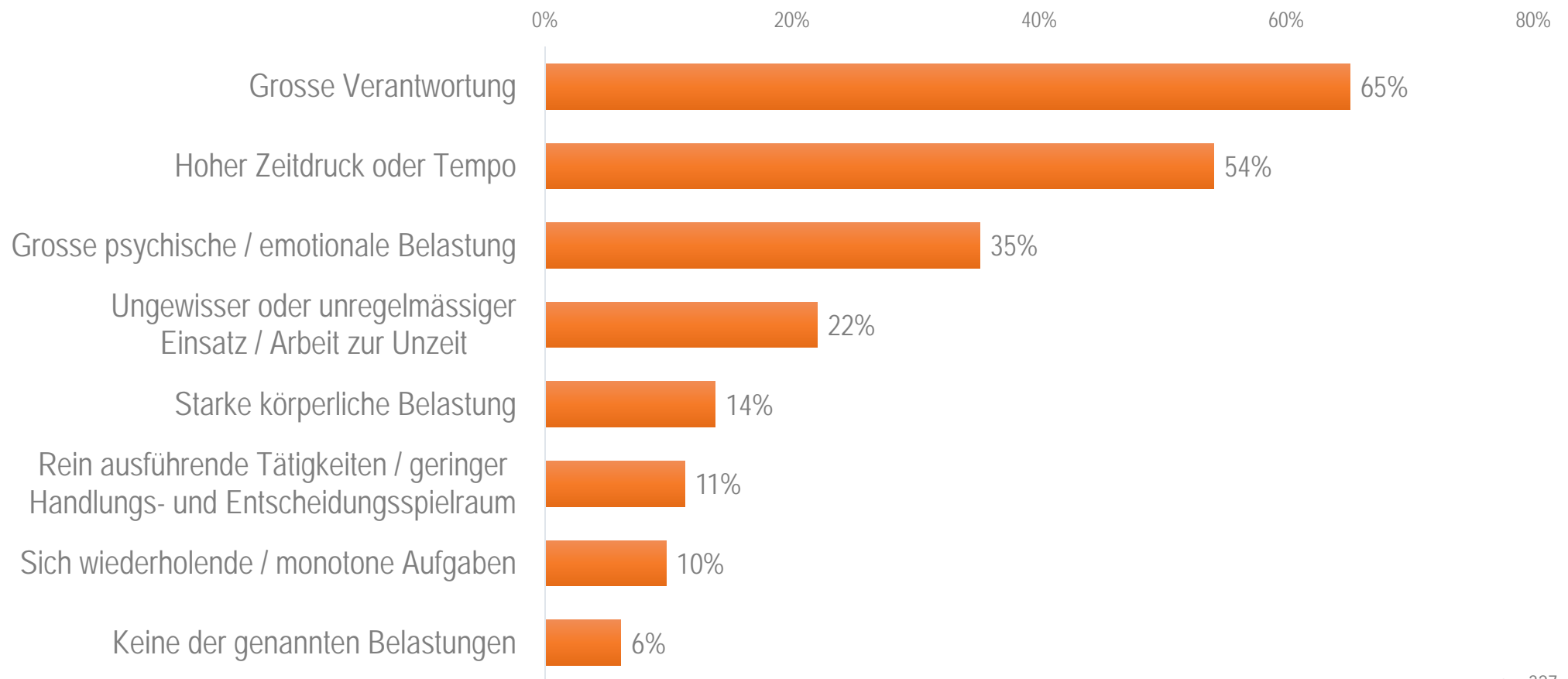


n = 300

Quelle: Grutsch et al., 2014 (überwiegend KMU)



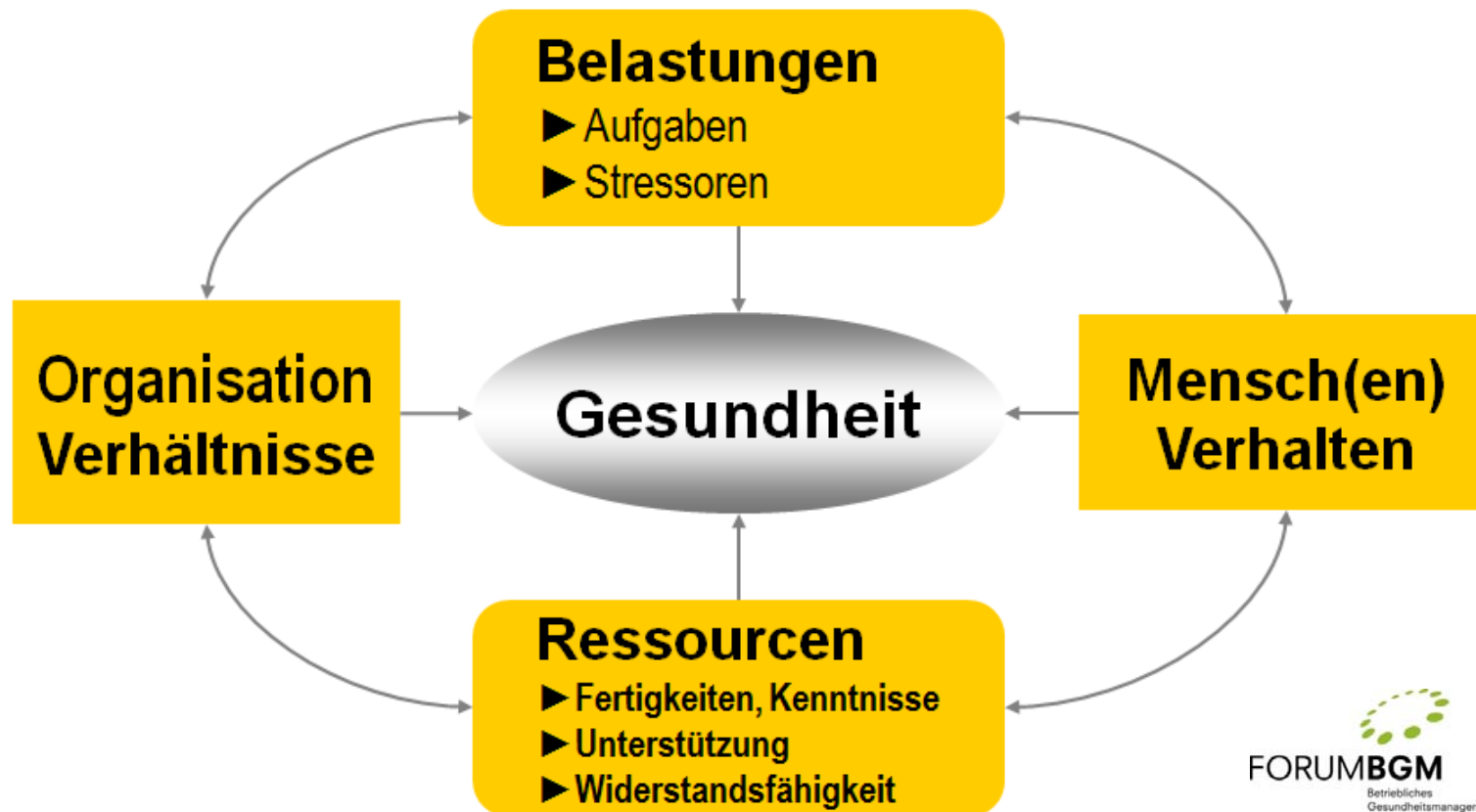
Anforderungen & Belastungen aus MA-Sicht



n = 327



Wechselwirkungen erkennen



Belastungen abbauen – Ressourcen aufbauen



Arbeitsinhalte - Situative
Ressourcen

Handlungsspielraum
selbständige Arbeitseinteilung
Entwicklungsmöglichkeiten



Arbeitsraum - Ressourcen der
Arbeitsaufgabe

Gute Arbeitsplatzgestaltung
Gute Arbeitsmittel /-Geräte
Sicherer Arbeitsplatz



Prozesse - Betriebliche
Ressourcen

Gute interne Informationen
Flexible Arbeitszeitmodelle
Mitbestimmung



Zusammenarbeit - Soziale
Ressourcen

Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen
Anerkennung, Wertschätzung
Teamanlässe



Persönliche Ressourcen

Zeitmanagement
Selbstwertgefühl
Entspannung



BGM – ein systematischer Prozess

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF):

- umfasst alle gemeinsamen Massnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

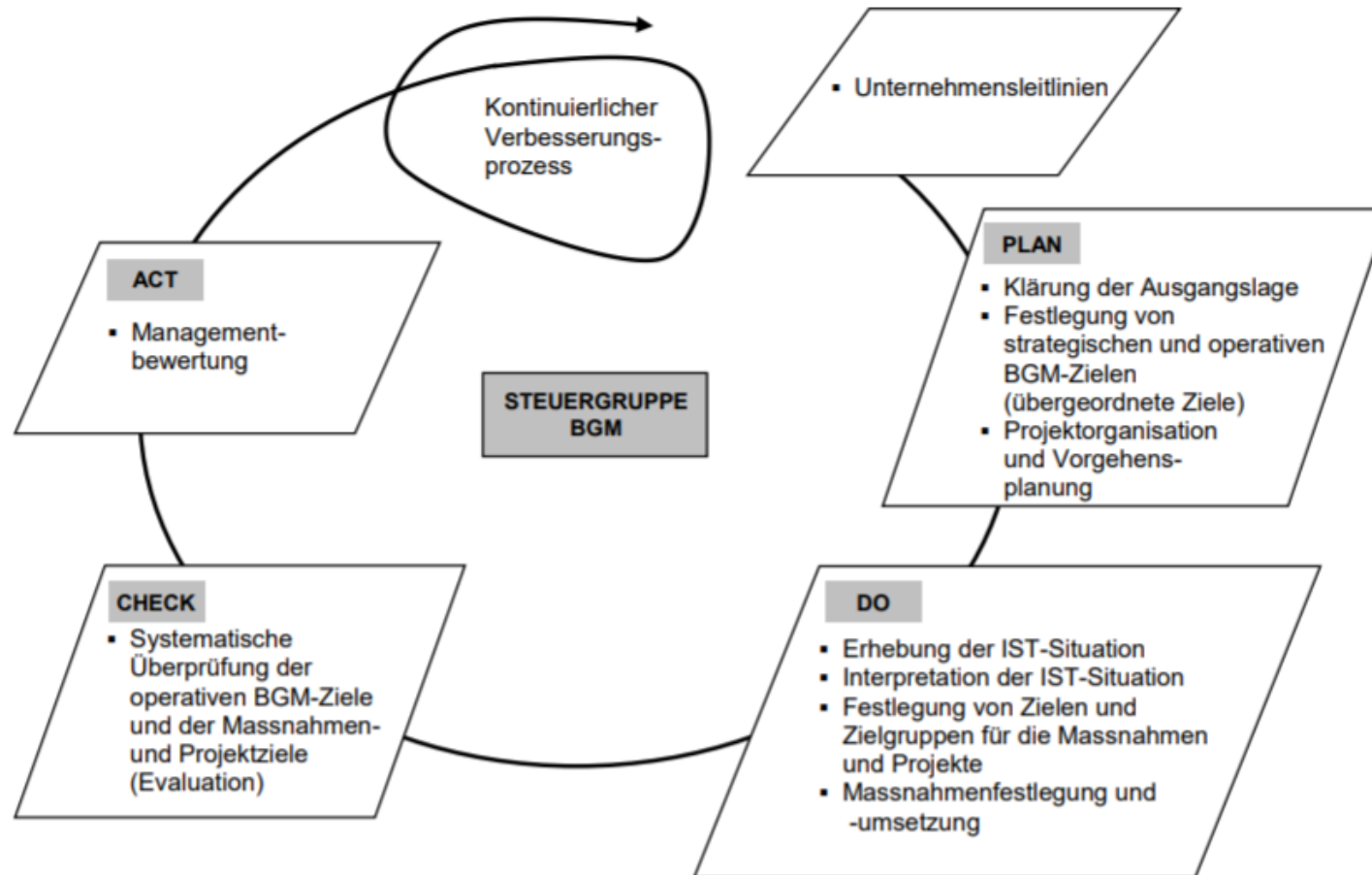
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):

- umfasst die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden.
- BGM zielt nicht nur auf individuelle Verhaltensänderungen ab, sondern auch auf eine Optimierung der Verhältnisse, d.h. der betrieblichen Arbeitsbedingungen und Strukturen.

Quelle: <https://bgm-ostschweiz.ch/inhalt/wissen/bgm/>



BGM – ein systematischer KVP-Prozess



Quelle: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/3-bgm/instrumente/fws-label/Friendly_Work_Space_-_BGM-Kriterien_-_Wegleitung.pdf



BGM – ein systematischer Prozess mit Qualitätsansprüchen*

- das **Committed** der Geschäftsleitung
- eine **Projektleitung** mit den erforderlichen Ressourcen
- Einsatz von **validierten Verfahren** und trainierten, **ausgebildeten Anwendern**
- **Qualitätssicherung** des Prozesses / **OE-Change Kompetenzen**
- ein **transparentes, partizipatives Vorgehen**
- eine zeitnahe **Kommunikation** nach innen (alle Mitarbeitenden sind über den laufenden Prozess bzw. den Stand des Projektes informiert) und eine angepasste Kommunikation nach aussen
- die Integration der Anliegen der betrieblichen Gesundheitsförderung in die **Unternehmensstrategie** und in das **Management-System**

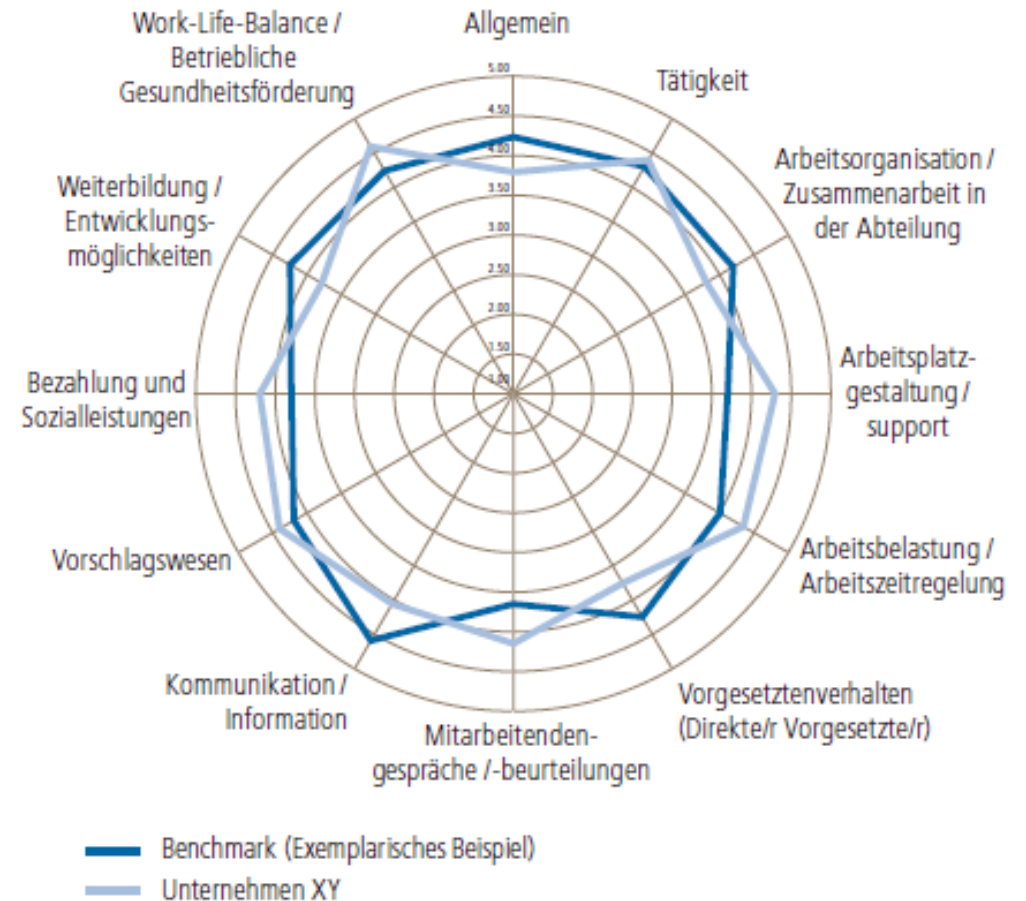
(* in Anlehnung an [Psychbel](#) und erweitert von IQB-FHS)





Gängiges Vorgehen

- Auftrag HR / allenfalls Projektgruppe
- Mitarbeitenden-Befragung
- Ergebnisse (Benchmark)
- Massnahmenvorschläge (von HR Experten)
- Massnahmenumsetzung
- (Evaluierung)



Arbeits-situationsanalyse (in Anlehnung an ABS Gruppe)



Arbeits-situationsanalyse

Identifikation von Belastungen und Ressourcen
in Arbeitssituationen

Input
Belastung am
Arbeitsplatz

Identifikation
von Ressourcen
und Belastungen

Identifikation
von
Handlungs-
feldern

Ableitung von
Massnahmen

Betrachtungs- und Analysedimensionen

Arbeitsinhalt



Arbeitsraum / Arbeitszeit

Zusammenarbeit



Prozesse

Beispiel

		--/-	++/+
1. Arbeitsinhalt			
1. Komplexität Aufgabe	●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ausmass Konzentration & Daueraufmerksamkeit	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ausmass Multitasking	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ausmass Arbeitsdruck	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ausmass Verantwortung für Person oder Ergebnisse	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Zusammenarbeit			
6. Unterstützung durch Kollegenschaft	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Unterstützung durch Führungskräfte	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Rückmeldungen zu Arbeitsergebnissen	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Weiterbildungsmöglichkeiten	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Aufstiegs- & Entwicklungsmöglichkeiten	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mitsprache & Teilhabe an Entscheidungen	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arbeitsraum & Arbeitszeit			
12. Passung Arbeitsplatz zu Tätigkeit	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ausstattung & Arbeitsmittel	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Arbeitsplatzatmosphäre	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Bemessung Arbeitszeit	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Flexibilität Arbeitszeit	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Erholungsphasen oder Pausen	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Prozesse			
18. Ausmass & Qualität der Vorgaben	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Bestehende Möglichkeit der Selbstorganisation	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Klarheit von Zuständigkeit & Kompetenzen	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Menge von Informationen oder Unterlagen	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Qualität & Inhalte von Informationen oder Unterlagen	●●●●●●●●●●●●●●●●	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Eigene Handlungsfelder			
23. Mein Thema 1:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Mein Thema 2:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Mein Thema 3:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Herzlichen Dank! Für Anfragen für Durchführungen wenden Sie sich an:



Prof. Dr. Markus Grutsch, Leiter Kompetenzzentrum Qualitäts- und
Projektmanagement, Vorstand Forum BGM Ostschweiz
markus.grutsch@fhsg.ch | +41 71 226 17 69

Abdullah Redzepe, MSc. B.A., Dozent für HR-Management,
Projektleiter / Berater / eduQua-Auditor
adbullah.redzepe@fhsg.ch | +41 71 226 17 67

FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Institut IOB-FHS
Rosenbergstrasse 59
9001 St.Gallen