



**FRIENDLY WORK SPACE –
WIE BLEIBEN MEINE
MITARBEITENDE GESUND UND
LEISTUNGSFÄHIG?**



Agenda

A green glass hourglass is positioned in the background, with sand falling from the top bulb to the bottom bulb. The hourglass is centered behind the four agenda items.

1

Zahlen und Fakten

2

Betriebliches
Gesundheitsmanagement
(BGM)

3

Qualitätskriterien
und Label
Friendly Work Space

4

Transfer



1

Zahlen und Fakten

Wie geht es den Erwerbstätigen in der Schweiz?

34%

aller
Erwerbstätigen
sind gestresst

31%

geben an, dass ihre
Gesundheit durch ihre
Arbeit beeinträchtigt
wird

18%

erleiden in
ihrem
Arbeitsleben
ein Burn-out

Jede vierte arbeitnehmende Person zeigt im Verlauf eines Jahres Anzeichen für eine psychische Erkrankung



Absenzen und ihre Folgen

218

Tage dauert durchschnittlich einen Ausfall bei
Krankschreibung aus psychischen Gründen

Absenzen und ihre Folgen



6-8

Tage fehlen Mitarbeitende durchschnittlich wegen
Krankheit und Unfall

Absenzen und ihre Folgen



2x

mehr Kosten durch reduzierte Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz trotz Anwesenheit (Präsentismus)

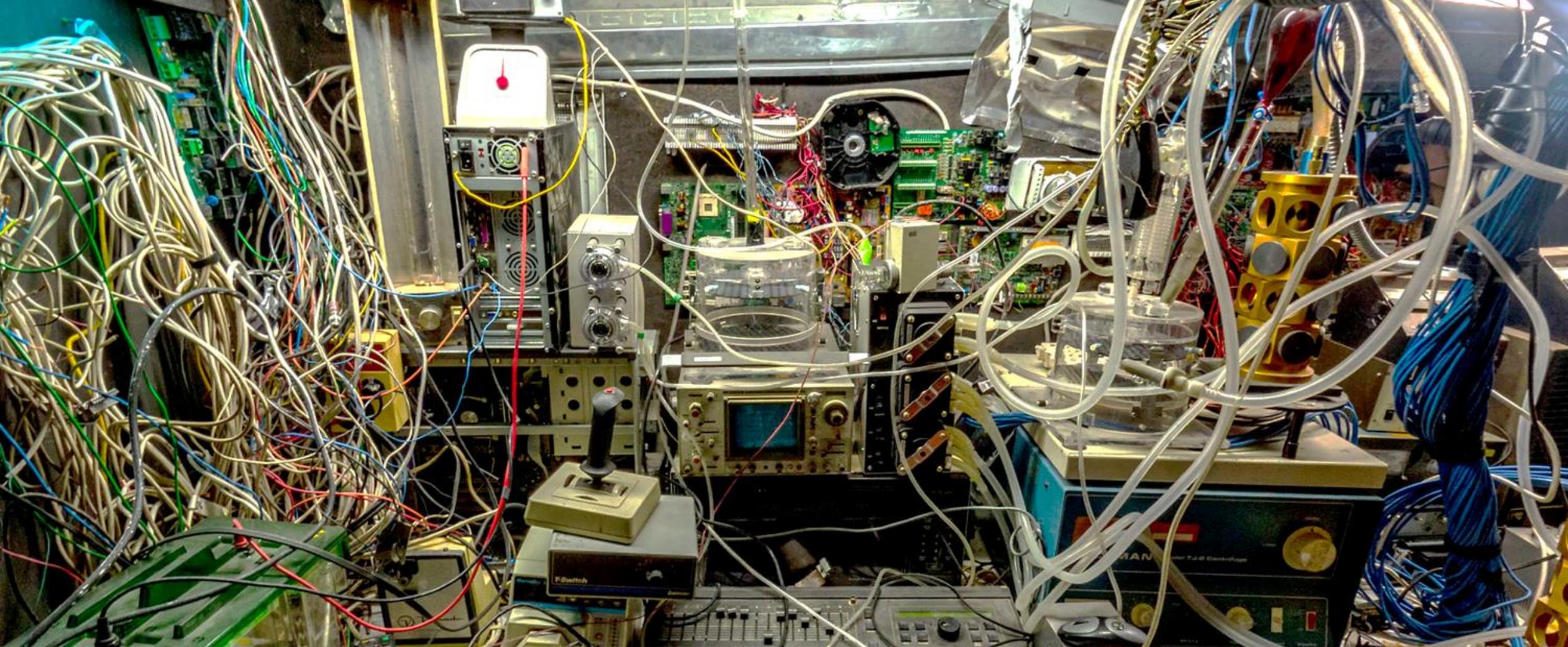
Fehlende Fachkräfte



der rekrutierenden KMU haben Mühe, offene Stellen mit geeigneten Kandidat:innen zu besetzen

Eine einfache Lösung?





– leider nein!

“ Wie muss die Arbeit organisiert sein, damit wir dabei gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben?

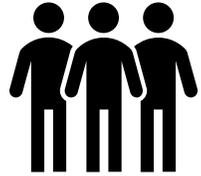
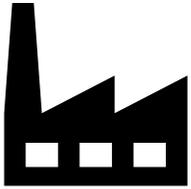


2

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

BGM-Handlungsfelder /-Interventionsebenen

Organisation entwickeln / Kompetenzen fördern



Organisation entwickeln
(gesunde Organisation)

**Personal- und
Führungsentwicklung**
(arbeitsbezogene Kompetenzen)

Gesundheitsverhalten
(gesundheitsbezogene
Kompetenzen)

Unternehmenskultur,
Betriebsklima

Führungsverhalten
(gesundheitsorientierte Führung)

Lebensstil (Bewegung, Ernährung,
Entspannung/Erholung)

Personalprozesse

Team und Zusammenarbeit

Sucht

Aufgabengestaltung und
Arbeitsorganisation

Individuelle
(Arbeits-)Kompetenzen

Sicheres Verhalten in der Freizeit

Arbeitsumfeld und
Infrastruktur

Bewährte Herangehensweisen

Welcher Weg passt am besten zur betrieblichen Situation und zu den angestrebten Zielen?



A. Bekannten Handlungsbedarf gezielt angehen

Einstieg über aktuelles Thema



B. Pilot in belasteten Teams

Start mit ausgewählten Zielgruppen

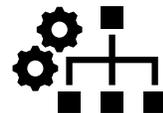


C. Bedarf erheben

Start über Analyse von Belastungen und Ressourcen



D. Aufbau BGM-System



Intervention: Sensibilisierung (Kampagne, Workshop, Vorträge)

Vorteil: schnell, begrenzt, überschaubarer Aufwand, Commitment leichter zu erhalten

Nachteil: Giesskanne, top down, geringe Datenlage

Bewährte Herangehensweisen

Welcher Weg passt am besten zur betrieblichen Situation und zu den angestrebten Zielen?



A. Bekannten Handlungsbedarf gezielt angehen

Einstieg über aktuelles Thema



B. Pilot in belasteten Teams

Start mit ausgewählten Zielgruppen

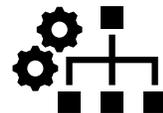


C. Bedarf erheben

Start über Analyse von Belastungen und Ressourcen



D. Aufbau BGM-System



Intervention: Gesundheitszirkel/
Fokusgruppe

Vorteil: schneller Start, partizipativ,
massgeschneidert und bedarfsorientiert,
ohne Bedarf eines Gesamt-
Commitments, Erkenntnisgewinn für
andere

Nachteil: nur einige profitieren
unmittelbar, Sichtbarkeit eingeschränkt

Bewährte Herangehensweisen

Welcher Weg passt am besten zur betrieblichen Situation und zu den angestrebten Zielen?



A. Bekannten Handlungsbedarf gezielt angehen

Einstieg über aktuelles Thema



B. Pilot in belasteten Teams

Start mit ausgewählten Zielgruppen

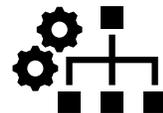


C. Bedarf erheben

Start über Analyse von Belastungen und Ressourcen



D. Aufbau BGM-System



Intervention: Schriftliche Befragung, Interviews,

Vorteil: zielgruppenspezifische Identifikation von Handlungsbedarf/bedarfsgerechten Massnahmen, Vergleichbarkeit/Monitoring, Einbezug der MA

Nachteil: weniger schnell, kosten-/zeitintensiv, Erwartungen, breite Involvierung/Kommunikation

Bewährte Herangehensweisen

Welcher Weg passt am besten zur betrieblichen Situation und zu den angestrebten Zielen?



A. Bekannten Handlungsbedarf gezielt angehen

Einstieg über aktuelles Thema



B. Pilot in belasteten Teams

Start mit ausgewählten Zielgruppen

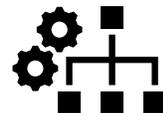


C. Bedarf erheben

Start über Analyse von Belastungen und Ressourcen



D. Aufbau BGM-System



Intervention: BGM-Standortbestimmung und Konzept/Roadmap

Vorteil: Kenntnis der Stärken und Gaps

Nachteil: für Mitarbeitende nicht sofort spürbar

BGM rechnet sich

**8000
CHF**

Weniger
Produktivitätsverlust
pro Jahr und
Mitarbeitenden

**2.6
Tage**

Weniger Absenzen
pro Jahr und
Mitarbeitenden

**25
%**

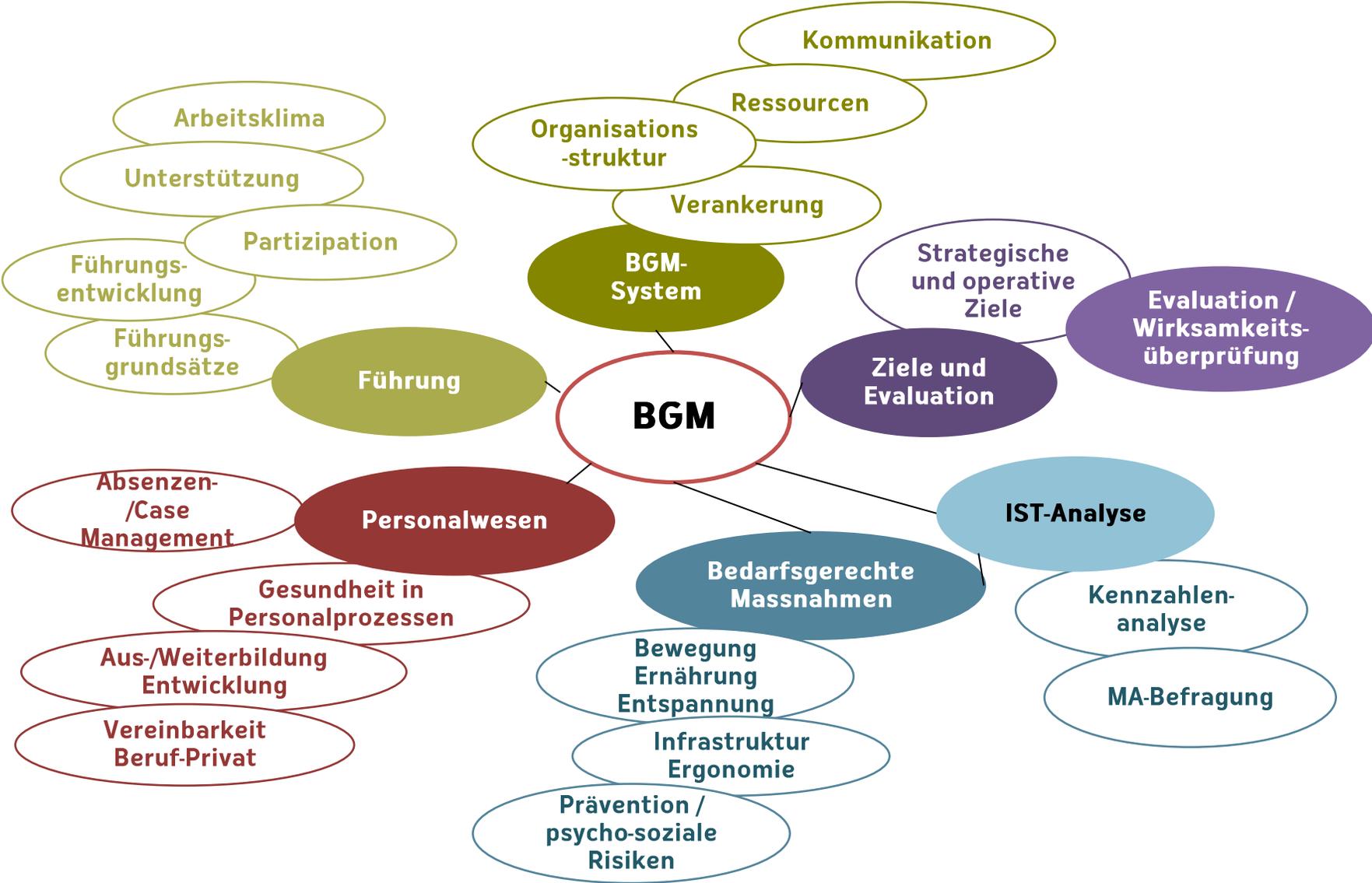
Weniger
gestresste
Mitarbeitende
nach Intervention



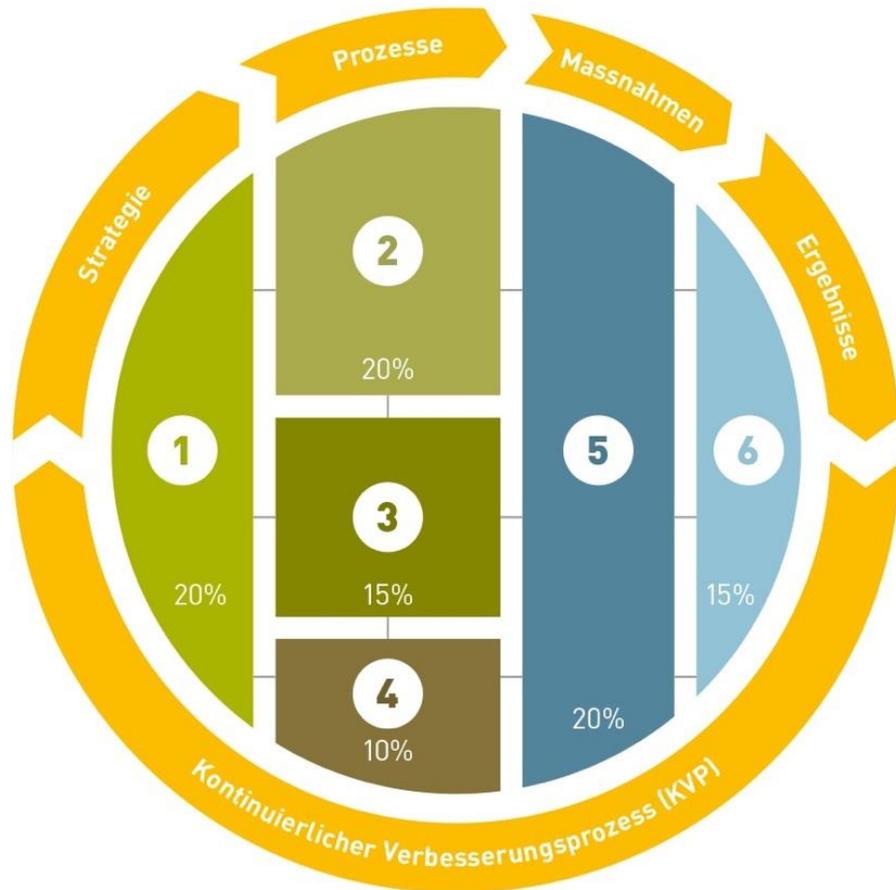
3

Qualitätskriterien und Friendly Work Space

Schwerpunktt Themen BGM



BGM-Kriterien-Systematik



Sechs BGM-Kriterien:

- 1 BGM und Unternehmenspolitik
- 2 Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation
- 3 Planung von BGM
- 4 Soziale Verantwortung
- 5 Umsetzung von BGM
- 6 Gesamtevaluation von BGM

Detaillierte Informationen unter:
www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm-kriterien



Labelbetriebe

96

Organisationen sind
aktuell mit dem Label
Friendly Work Space
ausgezeichnet

220'776

Personen arbeiten in der
Schweiz in Organisationen,
welche das Label Friendly
Work Space tragen

Labelbetriebe



Was bringt das Qualitätssiegel Friendly Work Space?

Human Capital Management

Steigerung der
Produktivität

Förderung der
Innovationsfähigkeit

Hoher Qualitäts-
standard &
kontinuierliche
Optimierung

Senkung der Kosten

Corporate Social
Responsibility

Employer Branding

Positionierung als
attraktive/r
Arbeitgeber/in

Mitarbeitenden-
bindung

Erste Wahl dank Soft
Factors

Höhere Klickraten
auf Jobportalen

Kostenlose Tools

Gesundheitsförderung Schweiz



[FWS Check](#)

[FWS-Qualitätskriterien & BGM-Wegleitung](#)

[Bewertungsmatrix](#)

[FWS Self-Assessment](#)

[Wirkungsmodell BGM](#)

Informationen

[Monitoring BGM](#)

[Job Stress Index](#)

| JOB-STRESS-ANALYSIS

[FWS Job-Stress-Analysis](#)

(nur teilweise kostenlos)

| APPRENTICE

[FWS Apprentice Werkzeugkiste](#)

| OFFICE

[Home Office](#)

[Bürokonzepte](#)

Angebot: HR-Toolbox

Gesundheitsförderung Schweiz



***Ihnen brennen Personalthemen unter den Nägeln?
Machen Sie Ihr KMU fit für die Zukunft!***

Informationen



***Wie überzeuge ich
andere, dass ein
Thema wichtig
ist?***

Argumente,
Studien, Effekte,
Rechtliches

Werkzeuge



***Wie gehe ich ein
konkretes
Handlungsfeld /
Problem an?***

Checklisten,
Vorlagen,
Aktivitäten

Favoriten-Liste



***Was will ich
alles angehen?***

Individuelle Liste
von Werkzeugen

Angebot: Leadership-Kit

Gesundheitsförderung Schweiz



Sie wollen, dass sich Ihre Mitarbeitenden bei der Arbeit wohlfühlen.

Wir geben Ihnen dazu alltagstaugliche Hilfestellung.



Informationen



**Führungs-
Check**



Werkzeuge



Conaptis GmbH

Weinbergstrasse 22

8001 Zürich

044 252 10 30

info@conaptis.ch

www.conaptis.ch

cristina.crotti@conaptis.ch

**Vielen Dank
für die
Aufmerksamkeit**