

## Gesundheitszirkel/ Zukunftswerkstatt

Katharina Lehmann, Dr. phil.

BGM-Zürich

Abteilung Gesundheitsforschung und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Institut für Sozial- und Präventivmedizin, Universität Zürich

Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, ETH Zürich

Hirschengraben 84

CH-8001 Zürich

[www.bgm-zh.ch](http://www.bgm-zh.ch)

**BGM**  
Z Ü R I C H

Beratungszentrum für  
Betriebliches Gesundheitsmanagement



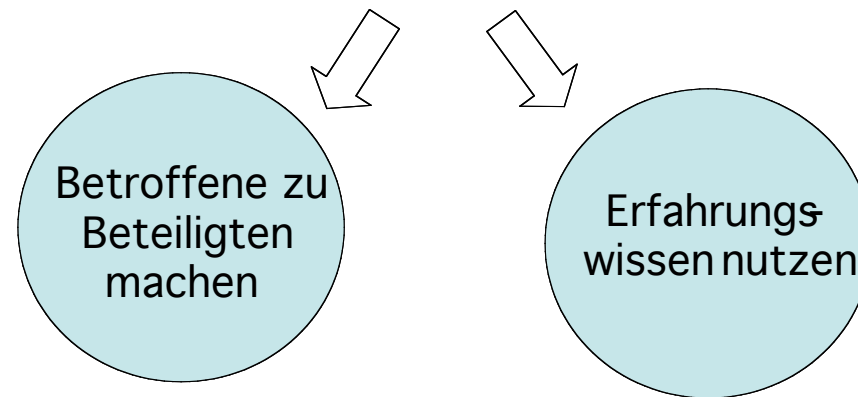
# Module

<b>Informationsmaterial</b>		
<b>Flyer</b>	<b>Broschüre</b>	<b>Foliensatz</b>
-----		
<b>Programmleitfaden</b>		
<b>Einstiegsmodul</b>		
<b>Einstiegsworkshop</b>		
<b>Analysemodule</b>		
<b>Managementbefragung</b>		
<b>MitarbeiterInnenbefragung</b>		
<b>Gesundheitszirkel</b>		
<b>Umsetzungsmodule</b>		
<i>Organisations- entwicklung</i>	<i>Personal- entwicklung</i>	<i>Gesundheits- verhalten</i>
<b>Arbeits- gestaltung</b>	<b>Zusammen- arbeit im Team</b>	<b>Wellness</b>
<b>Aspekte der Ergonomie</b>	<b>BGF als Führungs- aufgabe</b>	<b>Stress- management</b>



## Gesundheitszirkel

Mehr Eigenverantwortung durch Partizipation



Zeitlich begrenzte Gesprächsrunde (5 x 2 h),  
die sich mit Ursachen und Möglichkeiten arbeitsbedingter Belastungen  
und Ressourcen beschäftigt.

Erarbeitung von Lösungsvorschlägen aufgrund des Erfahrungswissens der  
Teilnehmenden.

Massnahmenliste als Diskussionsgrundlage für Gespräch zwischen  
Geschäftsleitung und Mitarbeitenden

## Rollenklärung und Art des Zirkels

**Düsseldorfer-Modell:** Der Ansatz wurde am Institut für Medizinische Soziologie der Universität Düsseldorf entwickelt. Unter der Leitung von W. Slesina fanden die ersten Gesundheitszirkel in einem Stahlwerk statt. Die Teilnehmenden gehörten unterschiedlichen Hierarchiestufen an.

**Berliner-Modell:** Eine Forschungsgruppe der Technischen Universität Berlin führte in den VW Werken Gesundheitszirkel durch. Die Teilnehmenden gehörten alle der gleichen Hierarchiestufe an.

## Grobübersicht über alle Sitzungen und weiteres Vorgehen

1. **Sitzung:** Konkretisierung der Belastungen aus der MAB
2. **Sitzung:** Vision eines gesundheitsförderlichen Betriebs und erste Lösungsansätze
3. **Sitzung:** Massnahmenerarbeitung
4. **Sitzung:** Massnahmenerarbeitung
5. **Sitzung:** Umsetzung der Massnahmen planen

Umsetzung der Massnahmen/ Bilanzsitzung nach ca. 4-6 Monaten

## Ein Praxisbeispiel aus einem kleinen Unternehmen

### Zum Praxisbeispiel:

#### Unternehmen in der Schweiz

- Rund 40 hochspezialisierte Mitarbeitende aus dem Bereich der Elektronik
- Stark betroffen von den konzernweiten Veränderungen
- Grosse Verunsicherung der Mitarbeitenden

#### Teil eines internationalen Technologiekonzerns

- 5'000 Mitarbeitende in 10 Ländern
- Durchlaufen umfassende Veränderungsprozesse

## Ein Praxisbeispiel aus einem kleinen Unternehmen

### Erstkontakt

- Anliegen des Geschäftsführers: etwas gegen den hohen wahrgenommenen **Stress** bei den Mitarbeitenden zu tun
- Im Gespräch kristallisierte sich heraus, dass Stress zwar eine Belastung für die Mitarbeitenden darstellt, dass aber in letzter Zeit im Betrieb allgemein eine „**diffus schlechte Stimmung**“ vorherrsche
- Kontinuierliche **Veränderungen** auf Konzernebene: Auswirkungen auf den Standort Schweiz noch nicht genau abschätzbar
- Konzernweite Durchführung einer **Mitarbeitendenbefragung**: Auswertung bezüglich Gesamtkonzern sowie der einzelnen Standorte (Auflage, etwas mit den Resultaten zu machen)

Ein Praxisbeispiel aus einem kleinen Unternehmen

## Interventionsplanung



# Ein Praxisbeispiel aus einem kleinen Unternehmen

## Zukunftswerkstatt

### Teilnehmende

- Standort Schweiz (Management und alle Mitarbeitenden, ca. 30 Personen)

### Ziele

- Ist-Analyse: Identifizierung von arbeitsbezogenen Ressourcen und Belastungen auf der Grundlage der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung
- Entwicklung von Verbesserungs- und Lösungsvorschlägen: Erarbeitung von Massnahmen zur Stärkung von Ressourcen und Minderung von Belastungen
- Erste Stellungnahme des Geschäftsführers zu den Massnahmen
- Klären des weiteren Vorgehens

→ Massnahmenliste zu Handen des Geschäftsführers

## Ein Praxisbeispiel aus einem kleinen Unternehmen

### Refresher

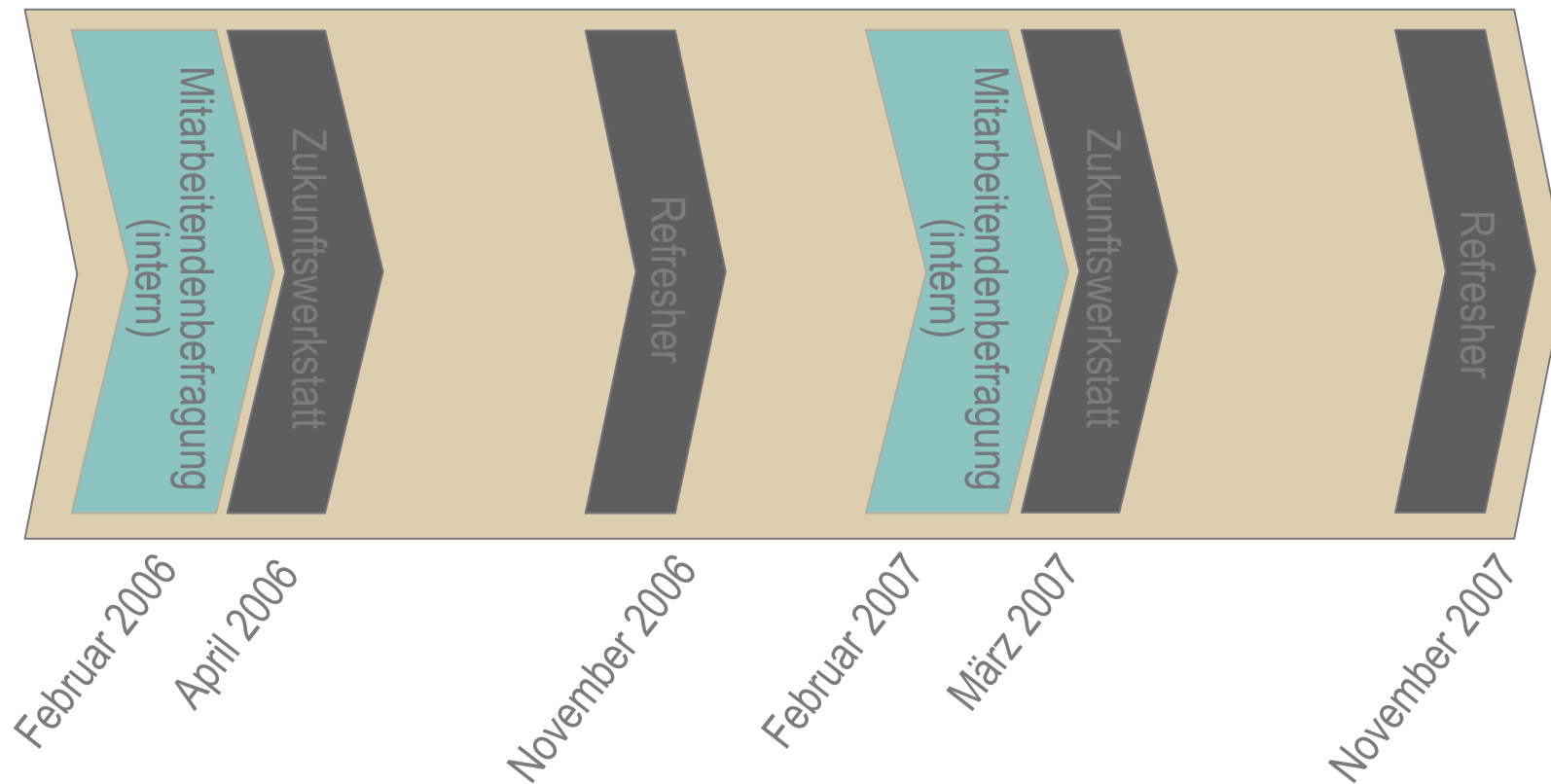
#### Ziele

- Standortbestimmung in Bezug auf die erarbeiteten Massnahmen
- Weitere Bearbeitung der aktuell relevanten Belastungen
- Erste Stellungnahme des Geschäftsführers zu den überarbeiteten Massnahmen

→ Massnahmenliste zu Händen des Geschäftsführers

# Ein Praxisbeispiel aus einem kleinen Unternehmen

## Weitere Interventionsplanung



## Ein Praxisbeispiel aus einem kleinen Unternehmen

### Erfolgsfaktoren

- **Partizipation:** Die Einbindung der gesamten Belegschaft und somit aller unterschiedlichen Perspektiven im Betrieb
- **Commitment der Geschäftsleitung:** Die Leitung anerkennt die Wichtigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- **Kommunikation:** Gleichzeitige Sensibilisierung und Verbesserung der Kommunikation im Betrieb
- **Langer Atem:** Kontinuierlicher Verbesserungsprozess mit laufender Überprüfung der Massnahmen