

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Check «Betriebliche Gesundheit» für KMU

Vorteile für Kleinbetriebe

Bei der Gestaltung von gesunden Arbeitsbedingungen haben Kleinbetriebe grosse Vorteile und Potentiale:

- ✓ Sie sind **nah** an ihren Mitarbeitenden
- ✓ Sie sind **flexibel** im Handeln
- ✓ Sie sind **unkonventionell** und **schnell** beim Suchen von Lösungen

Ein umsichtiger Ansatz im Bereich Betriebliche Gesundheit kann erheblich dazu beitragen, Krankheiten und Unfällen am Arbeitsplatz vorzubeugen, die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken sowie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Kleine Schritte, grosse Wirkung

Betriebliche Gesundheit kann insbesondere in kleinen Unternehmen mit dem Einsatz von vergleichsweise wenig Mitteln eine grosse Wirkung erzielen. Die wichtigsten Elemente sind dabei die Gestaltung der Dimensionen Arbeitsorganisation, Führung, Betriebskultur und Grundlagen.

Der vorliegende Check wurde unter Berücksichtigung von Erkenntnissen aus der Wissenschaft und der Praxis erarbeitet. Er hilft Ihnen, in einem ersten Schritt zu erkennen, welche gesundheitsförderlichen Elemente in Ihrem Betrieb bereits umgesetzt sind und in welchen Bereichen allenfalls noch Entwicklungsmöglichkeiten bestehen.




Wir von der Stiftung Artisana helfen Ihnen gerne dabei, die Ergebnisse des Checks einzuordnen, zu interpretieren und mit weiteren Schritten zu verknüpfen.



Modell «Betriebliche Gesundheit» Stiftung Artisana, basierend auf Grundlagen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement von Gesundheitsförderung Schweiz

DIMENSION ARBEITSORGANISATION

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen im Hinblick darauf, inwieweit die Aussagen für Ihren Betrieb entweder völlig oder weitgehend zutreffen /teilweise zutreffen / kaum oder gar nicht zutreffen.

Zeit- und Arbeitsplanung:			
Wir können die Arbeit in unserem Betrieb sinnvoll planen und aufteilen, so dass niemand über längere Zeit über- oder unterfordert ist.			
Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden Abwechslung und Handlungsspielräume bei der Arbeit.			
Wir legen Wert auf eine ressourcenschonende Zeit- und Schichtplanung.			
Im Falle von Schichtarbeit, planen wir diese sorgfältig und achten auf genügend Erholungszeit zwischen den Schichten.			
Wir erfassen Arbeitszeiten und stellen eine angemessene Kompensation von Überzeiten sicher.			
Wir berücksichtigen die individuellen Arbeits-, Freizeit- und Ferienwünsche unserer Mitarbeitenden.			
Wir fördern und ermöglichen Teilzeitanstellungen und flexibles Arbeiten z.B. im Homeoffice.			
Wir verhindern eine Kultur, in der die Mitarbeitenden uneingeschränkt erreichbar und verfügbar sein müssen.			

Arbeitsmittel und Arbeitsplatz:			
Wir verfügen über sichere und moderne Arbeitsgeräte, sowie über hilfreiche IT- und Arbeitsmittel.			
Wir verfügen über ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und angenehme Arbeitsräume.			
Wir verfügen über zweckdienliche Pausen- und Erholungsräume/-zonen für unsere Mitarbeitenden.			
Wir legen Wert auf eine gute Planung der Wegzeiten.			

Personal und Rekrutierung:			
Wir legen Wert auf eine teamförderliche Personalrekrutierung und strukturierte Einarbeitung.			
Wir verfügen über gute und transparente Anstellungsbedingungen (Lohn, Benefit, Fix/Temporär).			
Wir haben einen unterstützenden und gesundheitsförderlichen Umgang bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen.			
Wir unterstützen und fördern unsere Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen Entwicklung.			

DIMENSION FÜHRUNG

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen im Hinblick darauf, inwieweit die Aussagen für Ihren Betrieb entweder völlig oder weitgehend zutreffen /teilweise zutreffen / kaum oder gar nicht zutreffen.

	😊	😐	😞
Verantwortung und Unterstützung:			
Unsere Führungskräfte pflegen einen mitarbeiter*innenorientierten und kooperativen Führungsstil.			
Unsere Führungskräfte sind Vorbilder für gesundheitsförderliches Arbeiten.			
Längere Stressphasen im Betrieb werden von der Führung im Auge behalten und mit entlastenden Massnahmen verknüpft.			
Verändern sich die Leistung, Motivation oder das Sozialverhalten von einzelnen Mitarbeitenden, wird dies von der Führung bemerkt und thematisiert.			
Wir haben ein systematisches Absenzenmanagement.			
Hat ein*e Mitarbeiter*in häufige oder längere Absenzen, gibt es in unserem Betrieb ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten zu prüfen.			
Information und Kommunikation:			
Wir führen regelmässig Teamsitzungen auf Stufe Führungskräfte und auf Stufe Mitarbeitende durch.			
Wir nutzen sowohl analoge als auch digitale Formen der Kommunikation in einer effektiven Form.			
Die Geschäftsleitung informiert die Mitarbeitenden regelmässig über relevante betriebliche Entwicklungen.			
Wir führen regelmässig (mindestens einmal jährlich) ein persönliches Gespräch mit sämtlichen Mitarbeitenden durch.			
Partizipation und Aufgabenteilung:			
Wir beziehen unsere Mitarbeitenden stufengerecht in relevante Entscheidungsprozesse ein.			
Unsere Führungskräfte erhalten von den Mitarbeitenden regelmässig Feedback zu ihrem Führungsverhalten.			
Unsere Führungskräfte legen Wert darauf, Verantwortung zu teilen und effektive Stellvertreter-Systeme sind etabliert.			

DIMENSION BETRIEBSKULTUR

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen im Hinblick darauf, inwieweit die Aussagen für Ihren Betrieb entweder völlig oder weitgehend zutreffen /teilweise zutreffen / kaum oder gar nicht zutreffen.

Offenheit und Kollegialität:	😊	😐	😞
Wir kommunizieren offen und transparent.			
Wir pflegen gemeinsame Pausen und spontane Kurzgespräche.			
Wir pflegen regelmässig gemeinsame Kulturveranstaltungen (z.B. Apéros, Feste oder Betriebsausflug).			
Wir lachen oft gemeinsam und unterstützen uns gegenseitig.			

Wertschätzung und Feedback:

Wir pflegen eine konstruktive und wertschätzende Feedback-Kultur.			
Wir sind stolz auf kleinere und grössere Erfolge und halten dann mit Lob und Dank nicht zurück.			
Wir honorieren unsere Mitarbeitenden situativ mit kleinen Aufmerksamkeiten (z.B. Geburtstag, Jubiläum, ausserordentliche Leistungen).			
Wir lassen unsere Mitarbeitenden am Geschäftserfolg z.B. über Erfolgsprämien teilhaben.			

Fehler- und Konfliktmanagement:

Wir regeln zwischenmenschliche Spannungen und Konflikte zielgerichtet und zeitnah.			
Wir fördern eine Betriebskultur, in der Fehler erlaubt sind, in der man offen darüber sprechen und auch mal lachen kann.			
Wir sprechen offen über eigene Schwächen und Grenzen.			

DIMENSION GRUNDLAGEN

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen im Hinblick darauf, inwieweit die Aussagen für Ihren Betrieb entweder völlig oder weitgehend zutreffen /teilweise zutreffen / kaum oder gar nicht zutreffen.

	😊	😐	☹️
Aus- und Weiterbildung:			
Wir verfügen über genügend Ressourcen sowohl für die Ausbildung von Lernenden als auch die Aufgaben der Betreuenden der Lernenden.			
Unsere Führungskräfte bilden sich regelmässig in Themen der Personalführung weiter.			
Wir stellen unseren Mitarbeitenden relevante Informationen zur persönlichen Gesundheitsförderung zur Verfügung.			
Wir bieten unseren Mitarbeitenden regelmässig Schulungen und weitere Angebote zu gesundheitsförderlichen Themen wie Stressbewältigung, Bewegung oder gesunder Ernährung.			
Analyse und Kennzahlen:			
Wir überprüfen regelmässig unsere Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Risiken, Krankheits- und Unfallgefahren sowie Stressfaktoren und setzen auf dieser Basis Verbesserungen in der Arbeitsorganisation um.			
Wir erfassen regelmässig Kennzahlen zu Themen der Betrieblichen Gesundheit (z.B. Audits Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Absenzen Krankheit / Unfall, Fluktuation, Arbeitszufriedenheit).			
Verantwortlichkeit und Regelungen:			
Wir haben in unserem Betrieb eine für die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und Abwesenheitsmanagement zuständige Person.			
Wir haben Grundlagen und Regelungen, wie mit spezifischen Problemen intern umgegangen wird und wer bei Bedarf von extern beigezogen werden kann (z.B. bei Konflikten, Notfällen, Unfällen, psychischen und psychosozialen Problemen, längeren Krankheiten etc.).			

Fazit aus dem BGM-Check

Welches sind im Hinblick auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb die drei wesentlichen Stärken ?		Welches sind im Hinblick auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb die drei wesentlichen Schwächen ?	
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	

Was wollen wir bzgl. gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen in unserem Betrieb in den vier Feldern «Arbeitsorganisation», «Führung», «Betriebskultur» und «Grundlagen» beibehalten und was noch mehr tun?

Beibehalten bzw. noch mehr tun...

Arbeitsorganisation	
Führung	
Betriebskultur	
Grundlagen	