

Eva Keller-Hunkeler

Leiterin Forum BGM Zürich



Ausbildung

- MAS Gesundheitsförderung
- B.Sc. International Hospitality Management (BWL) EHL
- SVEB I / Kursleitung für Erwachsene
- Sicherheitsassistentin Suva ASGS
- Certified IPMA Level D
- Verschiedene Coaching- und Beratungsweiterbildungen (u.a. Focusing, lösungsorientierte Beratung, Autismus)

Beruflicher Werdegang

- Seit 2023: Leitung Forum BGM Zürich
- 2019 – 2023: Case Management, Job Coaching sowie BGM-Beratungen, fokuserbeit AG, Schlieren
- Bis 2018: verschiedene Beratungspositionen im HR, Sales und Qualitätsmanagement (in-house und extern)
- Branchenerfahrung: Hotellerie und Gastro, Finanzen, Retail, Gesundheitswesen, Sozialversicherungen, IT



Key Note Event Bosshard & Partner Unternehmensberatung AG, 7. November 2024

Investitionen in das Wohlbefinden der Mitarbeitenden als Wettbewerbsvorteil?

FORUM
BGM zürich

Trägerorganisationen Forum BGM Zürich

**kaufmännischer
verband**

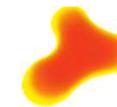
*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*

SVA Zürich

Unterstützt durch:

**Arbeitgeber
Zürich** **vzh**

suva



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Kanton Zürich
Gesundheitsdirektion

▀ **Prävention und
Gesundheitsförderung**

**FORUM
BGM** zürich

Das Forum BGM Zürich

Für:

- mehr & besseres **betriebliches Gesundheitsmanagement** im Kanton Zürich
- eine **gesunde** erwerbstätige **Bevölkerung**
- einen starken **Wirtschaftsstandort**

Indem wir:

- auf unserer **Website** Wissen rund ums BGM vermitteln
- **Veranstaltungen** zur Sensibilisierung für das Thema «Gesundheit im Betrieb» organisieren
- **Zugänge** schaffen & uns vernetzen (u.a. auch Praxisbeispiele & Podcasts)
- kostenlose **Erstgespräche** anbieten
- **Projekte** entwickeln & koordinieren



Drei Hauptbotschaften

1

Verantwortung

2

Kosten

3

Unternehmensattraktivität



Verantwortung für die Gesundheit?

- Privatsache oder Betriebsverantwortung?

Artikel 6

Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

² Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

^{2bis} Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.

³ Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

⁴ Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

- ArG, Art.6 / Verordnung 3, Art. 2 und Art. 10
→ **Geteilte Verantwortung**
- Wie gut bin ich in letzter Zeit mit **meiner Gesundheit** umgegangen? Wo **spüre** ich Stress? Was hält mich **gesund**?
- Welchen Stellenwert hat Gesundheit in unserem **Unternehmen**?
- Kennen wir die **Zahlen in unserem Betrieb**?
 - Anzahl **Absenztage** pro Mitarbeitende, Branchen-Durchschnitt, Durchschnitt schweizweit?
 - **Kosten** pro Ausfalltag?

Kosten?

Fall-Vignette:

- Junger Quality Manager (Pharma, war im Talent-Pool) fällt drei Jahre komplett aus wegen Erschöpfungsdepression
 - Wiedereingliederung über IV, Neuorientierung
 - Was bedeutet das für den **Mitarbeitenden**?
 - Was bedeutet das für den **Betrieb**?
 - Was bedeutet das volkswirtschaftlich? Wer **zahlt**?



Verschiedene Handlungsebenen

Verhältnisebene		Verhaltensebene
Organisation	Führungskräfte	Person
Betriebskultur, Werte, Arbeitsplatzgestaltung, Infrastruktur & Arbeitsmittel	Führungsverhalten, Selbstführung & Vorbildfunktion, Authentizität	Lebensstil, Gesundheitsverhalten, Eigenverantwortung übernehmen
Arbeitsorganisation, Aufgabengestaltung, Partizipation ermöglichen, Erfolge wertschätzen	Rollen- und Zielklarheit, Vertrauensvorschuss, Wertschätzung, effektives Zuhören	Unterstützung & Feedback einfordern, annehmen & anbieten
Personalprozesse, Investition in Weiterbildung & Entwicklung, Qualifizierung der Führungskräfte	Gerechtigkeit und Lösungsorientierung vorleben & einfordern, Stärken stärken (bei sich und den MA)	Eigene Bedürfnisse kennen, Emotionsregulation

Quellen: Eigene Darstellung in Anlehnung an Gesundheitsförderung Schweiz (2018). *Bericht 7 – Betriebliches Gesundheitsmanagement, Grundlagen und Trends*, S. 45 und Hoffmann, C. (2024). *Gehirngerechte Führung, wirkungsvoll führen nach neuropsychologischen Erkenntnissen*. Springer, S. 148 und Hunziker, A.W. (2018). *Positiv führen, Leadership – mit Wertschätzung zum Erfolg*. Verlag SKV.

Impulse für Gesundheit im Betrieb

Massnahmen im Betrieb

- **Klare Ziele** setzen (Sog statt Druck), **Erfolge** feiern
- **Ganzheitlichkeit** der Aufgaben, klare Prozesse/Abläufe, Unterbrechungen und Ablenkungen reduzieren
- **Boundary Management**, Abgrenzung ermöglichen
- **Handlungsspielraum** schaffen, Raum für Mitgestaltung, flexible Betriebsstrukturen und Arbeitszeitmodelle – soweit möglich (z.B. Teams organisieren Planung selbst...)
- **Absenzenmanagement**, Rückkehrgespräche
- **Entwicklungsmöglichkeiten** und Weiterbildung im Betrieb
- Allgemeine **Wertschätzung**, **Stärkengespräche**, **Betriebskultur**, No-Gossip-Kultur, Fehler-/Feedback-Kultur → psychologische Sicherheit
- **Austauschgefässe** im Team und innerhalb der Führung (z.B. Hospitationen, Intervisionen, Retrospektiven, Meta-Ebene „wie läuft die Zusammenarbeit?“ etc.)



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz, Plakat „fit-at-work“.

Employer Branding?



Quelle: Chan, H., Unternehmer und Kolumnist (Mai 2024). LinkedIn.

- Was bedeutet **für mich persönlich** Unternehmensattraktivität?
 - Wann gehe ich **gerne arbeiten**?
 - Was passiert, **wenn das nicht gegeben** ist?
- Was unternehmen wir **als Betrieb** für unsere Unternehmensattraktivität? Kennen wir unsere (Kununu-) Bewertung?
- Finden wir einfach **gute Leute**? Wie lange sind unsere Stellen **vakant**?

Drei Hauptbotschaften

1

Sie haben eine Verantwortung gemäss Gesetz.

2

Absenzen kosten.

3

Was wäre, wenn...



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Und bei Fragen einfach melden: eva.keller-hunkeler@bgm-zh.ch

Melden Sie sich für den
Newsletter an:



Folgen Sie uns
auf **LinkedIn**:

