

Module zur Organisations- und Personalentwicklung

Strukturelle Module

Standortbestimmung / BGF-Analyse

Das Unternehmen erfasst mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens die Sichtweise der Mitarbeitenden bezüglich ihrer Arbeits- und Arbeitsplatzbedingungen. Diese Erhebung kann sowohl Start eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sein als auch zur Erfolgskontrolle von durchgeführten betrieblichen Gesundheitsförderungsmassnahmen dienen.

Gesundheitsmanagement

Das Unternehmen führt ein umfassendes System zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden ein. Einen wesentlichen Part übernehmen die Führungspersonen. Bei konsequenter Umsetzung kann die Absenrate wesentlich gesenkt werden. Das Unternehmen wird unterstützt in der Festlegung der wesentlichen Parameter. Zudem werden sämtliche Führungspersonen auf ihre "neue" Aufgabe im Rahmen einer Schulung vorbereitet.

Führungsschulung „Absenzenmanagement“ (1½ Tg)

Die Vorgesetzten lernen, Rückkehrergespräche bei unfall- und krankheitsbedingten Kurzzeitabsenzen zu führen. Sie kennen den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit und wissen, wie sie Mitarbeitende mit Langzeitabsenzen zur Reintegration unterstützen können.

Sensor (2½ Tage im Intervall)

Sensibilisierung von Führungskräften auf Indikatoren, welche negative Veränderungen bei Mitarbeitenden anzeigen. Vorgehensweisen schematisch aufzeigen und Führungsgespräche konkret üben. Möglichkeiten für eigenes Handeln aufzeigen und Anlaufstellen bekannt machen.

Gesundheitszirkel

Im Gesundheitszirkel (zeitlich und inhaltlich limitiert arbeitende Mitarbeitergruppe) werden Verhaltens- und Verhältnismassnahmen erarbeitet zur Reduktion der Belastungen am Arbeitsplatz. Diese bilden die Diskussionsgrundlage für die Geschäftsleitung.

Optimierung der Innenraumbedingungen

Die Zufriedenheit mit den Umgebungsfaktoren (Raumklima, Licht, Lärm etc.) wird mittels Fragebogen erhoben und mit objektiven Messdaten verglichen. Daraus lassen sich Massnahmen zur Veränderung der objektiven Innenraumbedingungen ableiten. Daneben werden mit den betroffenen Mitarbeitenden mögliche Verhaltensmassnahmen erarbeitet.

Individuelle Module

Pers. Ressourcenmanagement (½ bis 1 Tag)

Die Teilnehmenden kennen ihre persönlichen Ressourcen und wissen, woher sie sie beziehen. Sie erarbeiten individuelle Ziele für die Stärkung ihrer Ressourcen am Arbeitsplatz und in der Freizeit. Gleichzeitig stärken sie ihre Kompetenz im Umgang mit Stress-Situationen.

Stressmanagement (1 Tag)

Die Teilnehmenden eines Teams oder Firma verstehen den Stressmechanismus (Entstehung, körperliche Reaktion und gesundheitliche Folgen) und kennen organisatorische und individuelle Bewältigungsstrategien. Sie haben ihre arbeitsplatzbezogenen Stressoren gemeinsam erarbeitet und eine Liste von Verbesserungsvorschlägen zuhanden der Geschäftsleitung erstellt.

Work-life-balance (1½ h bis ½ Tag)

Die Teilnehmenden (z.B. Führungskräfte) sind sensibilisiert auf das aktuelle Spannungsfeld „Leben – Arbeit“. Sie lernen ihre persönlichen Indikatoren für eine aus dem Gleichgewicht geratene Work-life-balance kennen. Gemeinsam diskutieren sie Bewältigungsstrategien aus persönlicher und geschäftlicher Sicht.

Zeitmanagement (1/2 – 1 Tag)

Zeit ist wertvoll. Deshalb lernen die Teilnehmenden in diesem Kurs die Zeit, die ihnen zur Verfügung steht effizient einzusetzen, um berufliche und persönliche Ziele zu erreichen. Das eigene Zeitmanagement wird reflektiert und optimiert. Ein effektives Zeitmanagement schützt vor chronischer Überforderung und Stress und fördert dadurch das Wohlbefinden und die Gesundheit von Mitarbeitenden.

Check-up (2 Tage)

Persönliche gesundheitliche Standortbestimmung (Evaluation der Risikofaktoren) mit anwendungsorientierten Inputs zu Bewegung, Ernährung und Entspannung. Durchführungsort ist das Paraplegikerzentrum in Nottwil.

Workhardening

Sensibilisierung von Führungskräften auf die speziellen Belastungen ihrer Mitarbeitenden inkl. Kennen lernen von sinnvollen ergonomischen Anpassungen. Sensibilisierung von Mitarbeitenden auf korrekte Körperhaltung. (halbstündige körperliche Untersuchung durch Physiotherapeuten). Instruktion in Übungsprogramm.

Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit

Konzeptionierung von Schichtmodellen sowie Begleitung bei der Einführung von Schicht- und Nachtarbeit. Beratung und Unterstützung bei Fragen zu gesundheitlichen Auswirkungen, Ernährung, Schlaf, Bewegung, sozialen Konsequenzen, Arbeitszeitgestaltung, Rotation etc. im Zusammenhang mit Nacht- und Schichtarbeit.

Sensor (2 ½ Tage im Intervall)

Sensibilisierung von Führungskräften auf Indikatoren, welche negative Veränderungen bei Mitarbeitenden anzeigen. Vorgehensweisen schematisch aufzeigen und Führungsgespräche konkret üben. Möglichkeiten für eigenes Handeln aufzeigen und Anlaufstellen bekannt machen.

Restrukturierungen/Downsizing (2 ½ h)

Gefahren von Restrukturierungen erkennen, Grundbedürfnisse des Menschen kennen- und beachten lernen, spezifische, auf Downsizing fokussierte Führungsinstrumente effektiv einsetzen lernen. Dieser Workshop eignet sich auch zur Unterstützung für Betroffene (Gekündigte), z.B. als Angebot in einem Arbeitsmarktzentrum.

Teamentwicklung

Wesentliche Elemente für erfolgreiche Teams sind: Arbeitsklima, Kooperation und Kommunikation. Diese Elemente müssen entwickelt und immer wieder gepflegt werden. In vier Themenblöcken lernen Teams Möglichkeiten kennen, wie sie ihre Kommunikationskultur fördern, ihre Zusammenarbeit verbessern und die Stärken der einzelnen Mitglieder gezielter einsetzen können.

Kamingespräch (ca. 3 h)

In abendlichen Diskussionsrunden werden das untere, mittlere oder obere Management über "soft factors" der Führung wie Stress, Sucht, Mobbing, Burnout und Absentismus informiert und im Gespräch mit den Teilnehmenden werden Lösungsansätze erarbeitet.

Burnout – Prävention und Lösungen

Anhand von Selbsttests prüfen Teilnehmende die persönliche Gefahr des Ausbrennens, nehmen Ursachen unter die Lupe und definieren persönliche Ressourcen. Sie kennen die wesentlichen Bestandteile einer erfolgreichen Burnout-Prävention und wissen, wie bei Anzeichen von Burnout zu reagieren ist.

Mindness (1/2 – 1 Tag)

Die Teilnehmenden setzen sich mit ihren eigenen Denkprozessen in Belastungssituationen auseinander. Festgefahrene Denkstrukturen erweisen sich häufig als gewaltiges Problem beim Umgang mit Stress und hohen Anforderungen im Alltag. Die Teilnehmenden reflektieren ihre innere Einstellung in Belastungssituation und lernen Techniken, um dysfunktionale Denkstrukturen in Stresssituationen durchbrechen zu können.

Informationskampagnen

Themen

Herz-Kreislauf-Risikofaktoren

Die Teilnehmenden werden durch ein persönliches Risikofaktorenprofil über ihr aktuelles Gefährdungspotential einer Herz-/ Kreislaufkrankung aufgeklärt. Cholesterin, Blutdruck und Blutzucker werden gemessen, Rauchverhalten, Geschlecht und Alter befragt und zum Risikoprofil zusammengeführt. Risikopatienten können so frühzeitig erfasst und mit geeigneter Beratung zu gesundheitsförderndem Verhalten ermuntert werden.

Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz

Die Teilnehmenden wissen über Zusammenhänge zwischen Beschwerden und Bildschirmarbeitsplatz Bescheid, kennen die wichtigsten Kriterien für die ergonomische Einrichtung des Bildschirmarbeitsplatzes und haben mit fachlicher Unterstützung ihren eigenen Arbeitsplatz eingerichtet. Sie kennen Kräftigungsübungen für Muskulaturaufbau und -erhaltung und wissen, wie sie diese in den Arbeitsalltag einbauen können.

Nichtrauchen ist cool!

Das Nichtrauchen soll gefördert werden durch präventive Aufklärungsmassnahmen zur Raucherverhütung (u.a. Diskussion für rauchfreie Bürozone lancieren) und durch ein Ausstiegshilfsangebot in Form von Begleitgesprächen und evtl. Nikotinersatztherapie für Rauchende (RaucherInnenberatung).

Mobbing – (k)ein Thema bei „Firma Muster“

Das Thema Mobbing soll durch offene und informative Informationsveranstaltungen enttabuisiert werden. Ziel der Veranstaltungen ist eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden, was Mobbing wirklich bedeutet und wie sie in ihrem Umfeld konkret mit Mobbing umgehen können (Gegenmassnahmen kennen lernen). Die Schaffung und Vorstellung von institutionalisierten Mobbing-Anlaufstellen im Unternehmen ist Teil der Kampagne.

Alkohol-(Sucht) prävention: Helfen statt wegschauen!

Schulung: Führungskräfte des Unternehmens sind sich ihrer Verantwortung gegenüber alkoholabhängigen Mitarbeitenden bewusst. Sie wissen, wie sie Mitarbeitenden gegenüber das Thema Alkoholismus ansprechen und wie sie sich im Gespräch verhalten. Sie kennen das Vorgehensschema des Unternehmens bei Alkoholmissbrauch eines Mitarbeitenden und wissen, an wen sie sich im konkreten Fall wenden können.

Informationskampagne: Aufklärung der Mitarbeitenden rund ums Thema Alkohol.

Bewegung und Ernährung in der Balance

Die Teilnehmenden kennen die Zusammenhänge zwischen gesunder Ernährung und genügender Bewegung. Sie erhalten durch vor Ort durchgeführte Kurztests ein persönliches Ergebnisprofil ihrer aktuellen Fitness, ihres Bodymassindexes und Körperfettes. Zusätzlich profitieren sie von abgestimmten Bewegungs- und Ernährungstipps. Zusatzelemente: Einführung in die Technik des Walkings und Tipps für „Bewegungsmuffel“.

Kampagne „Gesunde Füße“

Die Teilnehmenden kennen den gesundheitlichen Zustand ihrer Füße und bekommen wertvolle Tipps zur Fuss- und Nagelpflege. Mögliche Hauterkrankungen wie Pilzinfektionen und Warzenbildungen, Verhornungen und Fussfehlstellungen sowie Anzeichen eines Nagelpilzes werden erkannt und geeignete Behandlungsmethoden empfohlen.

Die Inhalte der Module / Kampagnen können zeitlich auf die Bedürfnisse des Betriebs angepasst (z.B. als Referat von 1-2h) und können auch miteinander kombiniert werden.

Kurzportrait IfA – Wir über uns

Das IfA Institut für Arbeitsmedizin mit Sitz in Baden entstand 1995 als Aktiengesellschaft aus dem Outsourcing des betriebsärztlichen Dienstes der ABB Schweiz. Leiter des IfA ist Dr. med. Dieter Kissling, Facharzt für Allgemeinmedizin und Arbeitsmedizin. Zweck des Instituts für Arbeitsmedizin ist die betriebsärztliche Betreuung von Firmen im Industrie- und Dienstleistungssektor. Zurzeit beschäftigt das IfA rund 50 Mitarbeitende. Seit April 2000 ist das IfA ISO-9001 zertifiziert. Seit Sommer 2006 verfügt das IfA über eigene Räumlichkeiten auf dem Gelände der ABB / Alstom. Neben den Gesundheitszentren, der arbeitsmedizinischen Beratung schweizweit und einer öffentlichen Arztpraxis existiert seit 1997 eine Stelle für betriebliche Gesundheitsförderung, welche anfangs 2000 in eine selbständige Aktiengesellschaft umgewandelt wurde. Die IfA Gesundheitsförderung AG ist spezialisiert auf die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Ihre Kernbereiche sind Führungsschulungen im Bereich der „soft factors“, Informationskampagnen zu Gesundheitsthemen, Ist-Analysen im Betrieb sowie Durchführung von Gesundheitszirkeln zur Optimierung der Arbeits- und Innenraumbedingungen (mehr Infos unter: www.arbeitsmedizin.ch).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IfA Gesundheitsförderung AG

Unser interdisziplinäres Team setzt sich aus 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen: Neben Dieter Kissling arbeiten Sandra Kündig, Umweltnaturwissenschaftlerin ETH (Leitung), Marie-Louise Schlapbach (Stv. Leitung), Rolf Heim, Arzt und Psychotherapeut, Nicolas Burger, Corinne Baumgartner, Cornelia Tschudi, Nina Hottinger, Claudia Kaiser, Viviane Gisler und Curdin Sedlacek, alles Arbeits- und OrganisationspsychologInnen, sowie Julia Eugster, Case Managerin, und Nadia Wohlfahrt, Assistenz, im Team.

Referenzprojekte (Auswahl)

- Erarbeitung von Gesundheitsförderungs-Kriterien mit späterer Zertifizierungsmöglichkeit im Auftrag der Schweizerischen Post, SBB, Migros, Swica, Suva, ABB, Alstom, ZKB, Schweiz. Versicherungsverband.
- Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz: Betriebliche Gesundheitsförderung in KMU's: Projektkoordination des nationalen 3-Jahres-Programms „KMU-*vital*“. Seit 2004 Mandat für Kontaktstelle KMU-*vital*.
- Manor, Globus, Alstom, Postfinance etc.: Erarbeitung und Umsetzung eines Absenzmanagements mit Führungsschulungen.
- Verein öffentlicher Verkehr: „Gesund und sicher leben und arbeiten“, eine Schulung mit Chauffeuren.
- Siegfried AG, Zofingen: Schichtmodellwechsel - Begleitung nach gesunden Kriterien.
- Visana: Online-Coaching für Führungskräfte und Mitarbeitende

Veröffentlichungen

- Wellness-Mindness-Guide (Neuaufgabe 2006): enthält vielfältige praktische Tipps zu Beruf und Familie, Entspannung, Ernährung, Zeitmanagement, Reisen und Gesundheit.
- diverse Artikel in Zeitungen und Zeitschriften
(siehe www.arbeitsmedizin.ch/gesundheitsfoerderung/medienberichte.htm)

Auszeichnungen

- Erster Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung im Kt. Zürich für unseren Kunden Max Schweizer AG, 2006.
- Die von uns in BGF-Projekten unterstützte Firma Alstom erhielt einen Anerkennungsbeitrag im Rahmen des Gesundheitsförderungspreises des Kantons Aargau im 2005.
- Preisgewinnerin „Gsund und zwäg im Betrieb“ des Kantons Aargau im April 2004
- Auszeichnung für vorbildliche Arbeit in betrieblicher Gesundheitsförderung als „model of good practice“ an der europäischen Konferenz "Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen - Betriebliche Gesundheitsförderung in Europa" für unsere Kundin ABB-Hochspannungstechnik AG im Mai 1999 in Bonn.
- Erster Preis für Betriebliche Gesundheitsförderung im Kanton Zürich für unsere Kundin ABB Schweiz resp. ABB Lernzentren im März 1999.

Mitgliedschaft

Mitglied im Schweizerischen Verband für betriebliche Gesundheitsförderung (SVBGF), Sektion AnbieterInnen

Kontakt

IfA Institut für Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung, Kreuzweg 3, 5400 Baden, Telefon: +41 56 205 61 99
www.arbeitsmedizin.ch, info@arbeitsmedizin.ch