

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Von der Idee zur Wirkung: Modularer BGM-Lehrgang

David Schönenberger, SUVA und Laura Straub Gesundheitsförderung Schweiz

Aufbau des Lehrgangs

Modul 1: Grundlagen BGM

- Sie kennen die BGM-Qualitätsstandards
- Sie sind in der Lage, ein BGM-Konzept zu erstellen
- Sie können den BGM-Reifegrad Ihrer Organisation ermitteln

Modul 2: Vertiefung BGM

- Sie können die Grundlagen aus Modul 1 vertiefen und im Rahmen eines eigenen BGM-Projektes anwenden.
- Sie lernen, wie Sie BGM nutzbringend für Ihre Organisation weiterentwickeln können.
- Sie können eine Gesundheitsanalyse durchführen.
- Sie vertiefen die verschiedenen Dimensionen und Wirkungsfelder des BGM.

Entwicklungen und Trends



Quelle: <https://www.flaticon.com/de/kostenlose-icoms/wirtschaftlich>
 Wirtschaftlich Icons erstellt von Creative Stall Premium - Flaticon

Ideales Vorgehen Aufbau BGM



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz

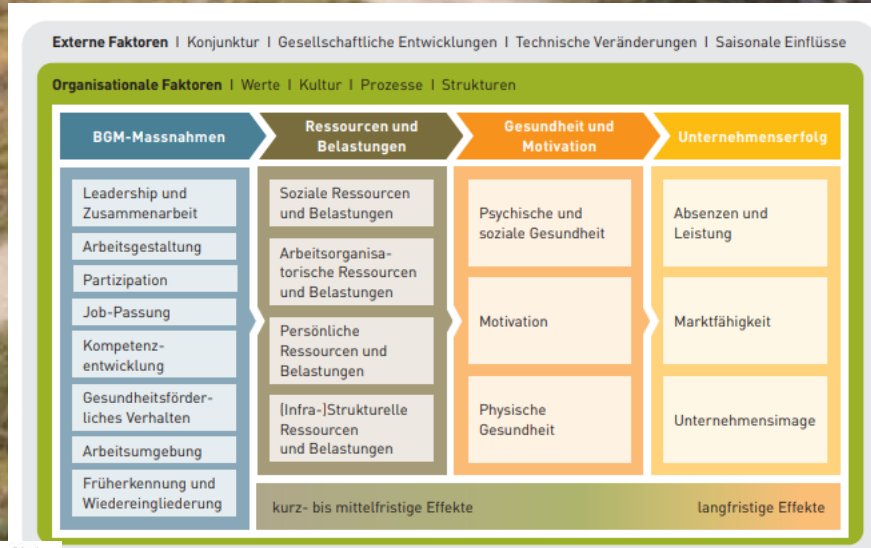
Belastungen & Ressourcen



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz

Grundlagen BGM

Wirkungsmodell BGM



Definition

BGM

Systematisierung und Nachhaltigkeit

Administration	ASGS	BGF + Freizeitsicherheit	BGM und Case Management	Controlling
	Organisation / Kommunikation / Mitarbeitenden Führung / Gesundheitsverhalten			

Qualitätskriterien BGM



Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz

Quelle: Gesundheitsförderung Schweiz

Quelle: Chat GPT generiertes Bild

Testimonials

Wichtiger Bestandteil sowohl im Modul 1 wie auch Modul 2:

- Lernen voneinander fördern
- Austausch und Vernetzung ermöglichen



Quelle: Chat GPT generierte Bilder



Abwesen Management

Quelle: Chat GPT generiertes Bild



Gut Schlafen

Quelle: Suva

Vertiefung und Anwendung



Gesundheitszirkel

Quelle: Chat GPT generiertes Bild



Ressourcen und Stress

Quelle: Chat GPT generiertes Bild

Freizeitsicherheit



Quelle: Suva



Foto: David Schönerberger



Foto: David Schönerberger

FIT miteinander – gemeinsam stark durch den Tag
Gesund, Aktiv, Leistungsfähig – bis ins Rentenalter

Warum FIT miteinander?
Bewegen ist Ausfallort – gemeinsam statt allein.
Mit FIT miteinander bringen wir Bewegung, Energie und Teamgeist direkt an den Arbeitsplatz.
Regelmäßige kurze Aktivitäten halten uns gesund, leistungsfähig und motiviert – bis zur Pensionierung sowie darüber hinaus.

Die Idee – kurz erklärt

- 5 Minuten Bewegung pro Tag, direkt an der Linie
- Einfach, gemeinsam, ohne Aufwand in Arbeitskleidung
- Pilotgruppe FAZ - alle Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- Anleitung durch interne Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Wie läuft das Projekt ab?

- 2-3 5-Minuten Bewegungseinheiten im Team
- Fokus auf Nacken, Schultern, Hände, Rücken und Rumpf
- Anleitung durch interne Multiplikatoren über definierte Zeit
- Danach bei Anlaufstopps, angeleitet durch Multiplikatoren / Multiplikatorin im jeweiligen Team

Ziele & Wirkung

- Gesundheit fördern: Weniger körperliche Beschwerden, bessere Beweglichkeit
- Motivation & Teamgeist stärken: Mehr Energie, Freude und Miteinander im Arbeitsalltag
- Absenzen reduzieren: Weniger krankheitsbedingte Ausfälle, Ziel: -1,5 % (Basis: 2024 CHF 12,1 Mio., Förderung CHF 102,00)
- Faktor: 17207 Absenzen / 130.000 Anstufungen / 21,63 Tagen Mitarbeiter
- Langfristige Wirkung: Stärkere Arbeitszufriedenheit, höhere Arbeitgeberattraktivität, tiefere Versicherungsprämien

FAQ – häufige Fragen

Wie viel Zeit braucht das?
Nur 2 x 5 Minuten pro Tag – die lohnen sich!

Wer kann mitmachen?
Alle Mitarbeitenden, unabhängig von Alter, Funktion oder Einstufung!

Was, wenn ich körperliche Einschränkungen habe?
Alle Übungen sind anpassbar, jede und jeder kann mitmachen

Läuft dann die Produktion?
JA, FIT miteinander ist Anlaufstopp; Anleitung durch Team Multiplikatorin oder Multiplikator

Fazit

- FIT miteinander stärkt Körper, Geist und Teamgeist
- Kleine Bewegungseinheiten mit grosser Wirkung: gemeinsam stark durch den Tag
- Gesundheit ist kein Extra – sie ist Teil unserer Arbeitskultur!

Mach mit!

FIT miteinander
Gemeinsam stark durch den Tag

Finanz Swiss Orial Care | TISA

Quelle: Irene Herzog

BGM-Projekt



Foto: David Schönerberger



Foto: David Schönerberger

Betriebliches Gesundheitsmanagement
Freie Gemeinschaftsbank - Hinterwegs mit Menschen

01. Definition
Das betriebliche BGM als kontinuierliches, ganzheitliches Prozess, um Stress an der Arbeitsstelle zu vermeiden, zu reduzieren und bei Bedarf zu bewältigen. Ziel: gesunder und produktiverer Mitarbeiter, der langfristig fit bleibt. BGM umfasst alle Bereiche der Arbeitswelt: von der Arbeitsgestaltung bis zur Gesundheitsförderung und Mitarbeiterentwicklung.

02. Unsere Ziele
• Arbeitszufriedenheit steigern
• Fehlzeiten reduzieren
• Krankheitskosten senken
• Mitarbeiterbindung stärken
• Produktivität steigern
• Gesundheit fördern
• Stressmanagement verbessern
• Arbeitsbedingungen optimieren
• Mitarbeiterentwicklung fördern

03. BGM-Zyklus
ANALYSE
PLANUNG
UMSETZUNG
EVALUATION
NEU ANFANG

05. Verantwortlichkeiten
Rolle / Funktion | Verantwortlichkeit für BGM | Verantwortlichkeit

06. Partizipation
Alle Mitarbeitenden sind eingebunden. BGM ist kein Einbahnstrasse, sondern ein gemeinsames Projekt. Die Mitarbeitenden sind die Experten für ihre Arbeitsbedingungen. Die Führungskraft ist die Koordinatorin und Unterstützerin. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Akteure.

Quelle: Simone Müller

GESUND ARBEITEN
UNSER BGM-START MIT JOB-STRESS-ANALYSE

ZIELE DES MINI-PROJEKTS

- Commitment der Geschäftsleitung zur Job-Stress-Analyse und daran abgeleitete Massnahmen
- Durchführung der Job-Stress-Analyse
- Orientierung für systematisiertes BGM schaffen

ECKWERTE JOB-STRESS-ANALYSE

Fragemedien: • Bewertung der Zusammenarbeit mit Kunden
45 - 54 Jahre (5) 29%
35 - 44 Jahre (5) 29%
25 - 34 Jahre (5) 29%
Zeitraum: 14.01. - 30.10.2025
Anzahl Befragte: 17 Mitarbeiter innen
Rücklaufquote: 100%

DEMOGRAPHISCHE DATEN

56 - 65 Jahre (2) 10%
45 - 54 Jahre (5) 29%
35 - 44 Jahre (5) 29%
25 - 34 Jahre (5) 29%
16 - 24 Jahre (0) 0%

PROJEKTPLAN

Q1 2024 - Q3 2025 Sensibilisierung
• Vorstellung BGM
• Beschäftigung
• Sensibilisierung Geschäftsleitung & Konzernrat

Q2 2025 - Q3 2025 Gesamtanalyse
• Standortbestimmung
• Job-Stress-Analyse
• Kommunikation

ERGEBNISSE

- 88% Arbeitszufriedenheit
- 88% Emotionale Bindung zum Unternehmen
- 20h Ökonomisches Potenzial
- 59 P Erschöpfung (Benchmark)

PROJEKT-ORGANISATION

Schlechteste Skalenerwerte
P75 Kundenbezogene soziale Stressoren
A73 Prästigma
P70 Bewusstseinsbildung Privatsachen - Arbeit
A70 Zufriedenheit bzgl. Wertschätzung (Kundenwert)
A62 Ungleichgewicht zwischen Auswegang und Bezahlung
*Wert innen = Zufriedenheit innen, Skalen 6 & 9;innen = Privatlife, Dienstleistung, Orie

STOLPERSTEINE

- Commitment der Geschäftsleitung
- Ressourcenmobilisation aufgrund finanzieller Lage oder Prioritäten der Mitarbeiter innen

BESTE SKALENERWERTE

- P20 Handlungszeitraum
- P20 Bewusstseinsbildung Arbeit - Privatsachen
- P20 Ungleichgewicht zwischen Auswegang und Bezahlung
- P20 Arbeitsorganisatorische Probleme
- P10 Ganzheitlichkeit der Aufgaben

KONKRETE NÄCHSTE SCHRITTE

- Schwachpunkte adressieren und konkrete Massnahmen ableiten
- Team aktiv involvieren
- Kontinuierliche Begleitung und Evaluation

SLRG Geschäftsstelle

- Vorstand
- 17 Mitarbeiter innen
- Bildung, Marketing, Kommunikation, Prävention, Berufliche Orientierung, Wasserleitung, Verkehrs-Mgmt, Kaufmann / Führung

Rettenungsorganisation des SSK

Alexandra Kohler, November 2025
Lernweg BGM

Quelle: Alexandra Kohler

Quelle: Chat GPT generiertes Bild

Unsere Kooperation

- Wir bringen verschiedene Perspektiven rein.
- Wir bringen die verschiedenen Themen unter ein Dach.
- Wir können die Zusammenhänge von gesetzlichen Vorgaben und freiwilligen Aspekten aufzeigen und verknüpfen.
- Wir können voneinander Lernen und uns stetig weiterentwickeln.
- Bessere Reichweite der Weiterbildung.

→ Lehrgänge mit verschiedenen Partnern bringen in erster Linie Vorteile!



Ihre Ansprechpartner

David Schönenberger
Lic.phil. Arbeits- und Organisationspsychologie
Präventionsberater Spezialist für Gesundheit
Tel. +41 (0)31 350 04 36
david.schoenenberger@suva.ch

Laura Straub
M.Sc. Arbeits- und Organisationspsychologie
Projektleiterin BGM Betrieb & Entwicklung
Tel. +41 (0)31 350 04 10
laura.straub@promotionsante.ch