

# BGM-Bewertungsmatrix

## 1. BGM und Unternehmenspolitik

	1	2	3	4	5					
<b>Betriebliches</b> <b>1. Gesundheitsmanagement</b> <b>und Unternehmenspolitik</b>	<b>Keine oder nur anekdotische Nachweise</b>	<b>Bewusstsein und punktuelle Umsetzung</b>	<b>Integrierte und systematische Umsetzung</b>	<b>Systematische Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung</b>	<b>Umsetzung nach Bewertung und Überprüfung optimiert</b>	<b>Bewertung:</b> (DD.MM.YYYY)				
	<b>anekdotisch:</b> klare bzw. umfassende Nachweise fehlen	<b>Bewusstsein</b> für das Thema ist vorhanden und Handlungsbedarf erkannt. Erste Massnahmen sind umgesetzt.	<b>integriert:</b> Vorgehen unterstützt Politik und Strategie. Vorgehen ist eingeführt und mit anderen Vorgehensweisen verknüpft (wo zweckmässig). <b>systematisch:</b> Vorgehen ist auf strukturierte Art und Weise umgesetzt.	<b>Bewertung und Überprüfung:</b> Regelmässige Messungen der Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung finden statt.	<b>Lernen:</b> Lernorientierte Aktivitäten werden verwendet, um beste Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. <b>Optimierung:</b> Output von Messungen und lernorientierten Aktivitäten wird analysiert und verwendet, um Verbesserungen zu identifizieren.					
<b>1a Unternehmensleitlinien</b>	Keine Integration von BGM-Werten und -Inhalten in Unternehmensleitlinien oder in ähnlichen Dokumenten.	BGM-Werte und -Inhalte sind Bestandteil der Unternehmensleitlinien oder ähnlicher Dokumente. Diese sind den Mitarbeitenden kommuniziert.	Führungskräfte vertreten BGM-Werte und -Inhalte. BGM-Werte und -Inhalte werden in wichtigen Entscheidungen berücksichtigt und werden aktiv umgesetzt.	Die entsprechenden Dokumente und deren Umsetzung werden regelmässig durch die oberste Leitung bewertet und überprüft.	Leitlinien oder ähnliche Dokumente und deren Anwendung sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
<b>1b Ressourcen</b>	Keine Bereitstellung von Ressourcen für BGM.	Budget und personelle Ressourcen werden punktuell für einzelne BGM-Massnahmen bereitgestellt.	Ressourcen für BGM-Fachstelle oder BGM-Verantwortliche(n) und längerfristige, grösser angelegte BGM-Projekte werden regelmässig bereitgestellt.	Bereitstellung und Einsatz der eingesetzten Ressourcen werden regelmässig von der obersten Leitung bewertet und überprüft.	Bereitstellung und Einsatz der Ressourcen werden aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
<b>1c Managementbewertung</b>	Keine Kenntnisnahme des Fortschrittes von BGM (Kriterium 6) durch oberste Leitung.	Punktuelle Kenntnisnahme des Fortschrittes von BGM durch die oberste Leitung.	Regelmässige und aktive Auseinandersetzung der obersten Leitung mit dem Fortschritt von BGM und Stellungnahme zur Wirkung.	Das Vorgehen der Managementbewertung wird durch die oberste Leitung regelmässig bewertet und überprüft.	Das Vorgehen für die Managementbewertung ist durch die oberste Leitung aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
<b>1d Aus- und Weiterbildung</b>	BGM ist kein Bestandteil des Aus- und Weiterbildungsangebots für Mitarbeitende und Führungskräfte.	Das Aus- und Weiterbildungsangebot beinhaltet gesundheitsrelevante Themen und steht den Mitarbeitenden und Führungskräften zur Verfügung.	Mitarbeitende und Führungskräfte besuchen regelmässig Aus- und Weiterbildungsangebote zur Stärkung der Gesundheitskompetenz und zur Schaffung gesundheitsförderlicher Verhältnisse.	Die Aus- und Weiterbildungen, deren Nutzung, das Angebot sowie dessen Bezug zu aktuellen Anforderungen werden systematisch bewertet und überprüft.	Die Aus- und Weiterbildungen sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung angepasst und optimiert.					
<b>1e Gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote und ergonomische Arbeitsbedingungen</b>	Minimale gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote sind vorhanden. Minimale ergonomische und (arbeits-)hygienische Arbeitsbedingungen herrschen vor.	Zusätzliche gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote aus den Bereichen Ernährung, Bewegung und Erholung stehen den Mitarbeitenden zur Verfügung. Punktuelle Präventionskampagnen zum Thema ergonomische Einrichtung von Arbeitsplätzen und ergonomisches Arbeiten werden umgesetzt.	Die Nutzung von gesundheitsrelevanten Infrastrukturen und Angeboten wird aktiv gefördert. Arbeitsplätze sind systematisch nach ergonomischen Aspekten eingerichtet. Mitarbeitende sind zum Thema Ergonomie befähigt.	Sowohl die gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote sowie deren Nutzung als auch die Ergonomie der Arbeitsplätze und die entsprechenden Präventionsmassnahmen werden regelmässig bewertet und überprüft.	Sowohl die gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote als auch die Ergonomie der Arbeitsplätze und die entsprechenden Präventionsmassnahmen sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung angepasst und optimiert.					

# BGM-Bewertungsmatrix

## 2. Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation

	1	2	3	4	5					
	Keine oder nur anekdotische Nachweise	Bewusstsein und punktuelle Umsetzung	Integrierte und systematische Umsetzung	Systematische Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung	Umsetzung nach Bewertung und Überprüfung optimiert					
2. Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation	<p><b>anekdotisch:</b> klare bzw. umfassende Nachweise fehlen</p>	<p><b>Bewusstsein</b> für das Thema ist vorhanden und Handlungsbedarf erkannt. Erste Massnahmen sind umgesetzt.</p>	<p><b>integriert:</b> Vorgehen unterstützt Politik und Strategie. Vorgehen ist eingeführt und mit anderen Vorgehensweisen verknüpft (wo zweckmässig). <b>systematisch:</b> Vorgehen ist auf strukturierte Art und Weise umgesetzt.</p>	<p><b>Bewertung und Überprüfung:</b> Regelmässige Messungen der Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung finden statt.</p>	<p><b>Lernen:</b> Lernorientierte Aktivitäten werden verwendet, um beste Praktiken und Verbesserungs-möglichkeiten zu identifizieren. <b>Optimierung:</b> Output von Messungen und lernorientierten Aktivitäten wird analysiert und verwendet, um Verbesserungen zu identifizieren.</p>	Bewertung: (DD.MM.YYYY)				
						1	2	3	4	5
2a <b>Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen</b>	Kein Abgleich zwischen persönlichen Kompetenzen, gesundheitlichen Voraussetzungen und Anforderungen der Arbeitsstelle.	Punktuelle Abgleich zwischen den Anforderungen (z.B. gemäss Anforderungsprofilen) und Kompetenzen und punktuelle Förderung der individuellen und sozialen Kompetenzen.	Regelmässige Gespräche zur Überprüfung der Übereinstimmung zwischen Anforderungen, Kompetenzen und gesundheitlichen Voraussetzungen werden geführt. Systematische Förderung der individuellen und sozialen Kompetenzen.	Massnahmen in den Bereichen der Personalselektion, -führung und -entwicklung zur Erhaltung der Kompetenzen und gesundheitlichen Voraussetzungen werden regelmässig bewertet und überprüft.	Massnahmen in den Bereichen der Personalselektion, -führung und -entwicklung zur Erhaltung der Kompetenzen und gesundheitlichen Voraussetzungen sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
2b <b>Über- und Unterforderung</b>	Über- und Unterforderung von Mitarbeitenden werden nur zufällig erkannt.	Bei manifester Über- und Unterforderung werden Massnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation (z.B. Komplexitätsreduktion, Zeitmanagement etc.) und Aufgabengestaltung (z.B. Ganzheitlichkeit, Autonomie etc.) ergriffen.	Massnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation und Aufgabengestaltung zur Prävention von Über- und Unterforderung werden systematisch umgesetzt (z.B. job rotation, job enlargement, job enrichment).	Massnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation und Aufgabengestaltung gegen Über- und Unterforderung werden regelmässig bewertet und überprüft.	Massnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation und Aufgabengestaltung gegen Über- und Unterforderung sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
2c <b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>	Keine Entwicklungsmöglichkeiten vorhanden.	Entwicklungsmöglichkeiten sind punktuell vorhanden.	Systematische Förderung der Mitarbeitenden. Entwicklungsmöglichkeiten sind definiert, bekannt und transparent (z.B. anhand Personalentwicklungskonzept, interne Job-Börse, Job-Rotation).	Massnahmen zur Förderung von Mitarbeitenden werden regelmässig bewertet und überprüft.	Massnahmen zur Förderung von Mitarbeitenden sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
2d <b>Partizipation</b>	Keine Möglichkeit der Mitarbeitenden, sich aktiv an der Lösung gesundheitlicher Probleme zu beteiligen.	Punktuelle Einbezug der Mitarbeitenden bei der Lösung gesundheitlicher Probleme und der Gestaltung der täglichen Arbeit (zum Beispiel Vorschlagswesen, Ideenmanagement).	Systematischer und proaktiver Einbezug der Mitarbeitenden bei der Lösung gesundheitlicher Probleme, der Gestaltung der täglichen Arbeit sowie der Umsetzung gesundheitsrelevanter strategischer Entscheidungen.	Partizipationsmöglichkeiten werden regelmässig bewertet und überprüft.	Partizipationsmöglichkeiten sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					

# BGM-Bewertungsmatrix

## 2. Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation

		1	2	3	4	5					
		Keine oder nur anekdotische Nachweise	Bewusstsein und punktuelle Umsetzung	Integrierte und systematische Umsetzung	Systematische Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung	Umsetzung nach Bewertung und Überprüfung optimiert					
2. Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation		anekdotisch: klare bzw. umfassende Nachweise fehlen	Bewusstsein für das Thema ist vorhanden und Handlungsbedarf erkannt. Erste Massnahmen sind umgesetzt.	integriert: Vorgehen unterstützt Politik und Strategie. Vorgehen ist eingeführt und mit anderen Vorgehensweisen verknüpft (wo zweckmässig). systematisch: Vorgehen ist auf strukturierte Art und Weise umgesetzt.	Bewertung und Überprüfung: Regelmässige Messungen der Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung finden statt.	Lernen: Lernorientierte Aktivitäten werden verwendet, um beste Praktiken und Verbesserungs-möglichkeiten zu identifizieren. Optimierung: Output von Messungen und lernorientierten Aktivitäten wird analysiert und verwendet, um Verbesserungen zu identifizieren.	Bewertung: (DD.MM.YYYY)				
							1	2	3	4	5
2e	<b>Mitarbeitenden-unterstützung und Förderung des Arbeitsklimas durch Vorgesetzte</b>	Keine gezielten Massnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden oder zur Förderung eines positiven Arbeitsklimas durch Vorgesetzte.	Massnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden und zur Förderung des positiven Arbeitsklimas sind den Vorgesetzten bekannt und werden bei Bedarf umgesetzt.	Unterstützung der Mitarbeitenden durch Vorgesetzte wird gefördert und präventiv umgesetzt. An der Schaffung eines positiven Arbeitsklimas wird systematisch gearbeitet (z.B. Möglichkeiten für soziale Interaktion, Kooperation, Kommunikation etc.).	Massnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden durch Vorgesetzte und zur Förderung des positiven Arbeitsklimas werden regelmässig bewertet und überprüft.	Massnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden und Förderung des positiven Arbeitsklimas sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
2f	<b>Umgang mit Absenzen und Massnahmen zur Wiedereingliederung</b>	Kein definiertes Vorgehen bei Krankheit und Unfall.	Absenzzahlen werden einheitlich erfasst. Fallspezifisches Vorgehen bei Absenzen.	Absenzenmanagement mit systematischer Bewirtschaftung der Absenzzahlen und definiertes Vorgehen bei Kurz- und Langzeitabsenzen. Führungskräfte werden zum Umgang mit Absenzen geschult und kennen die Prozesse bei Langzeitabsenzen und Wiedereingliederungen (Case Management).	Regelmässige Bewertung und Überprüfung der Erfassung und Auswertung der Absenzzahlen sowie des Absenzen- und Case Managements.	Absenzen- und Case Management-Prozesse sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
2g	<b>Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>	Keine gezielten Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.	Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden fallspezifisch umgesetzt.	Systematische Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeitmodelle, flexible Arbeitsorganisation, flexiblen Arbeitsort oder andere Massnahmen.	Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden regelmässig bewertet und überprüft.	Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
2h	<b>Präventionsmassnahmen und Anlaufstellen</b>	Präventionsmassnahmen zu Mobbing, sexueller Belästigung und Sucht sind den Mitarbeitenden nicht bekannt.	Anlaufstellen zu Mobbing, sexueller Belästigung und Sucht sind den Mitarbeitenden bekannt. Die Betreuung ist fallspezifisch gewährleistet.	Vorgehensweisen bei Mobbing, sexueller Belästigung und Sucht sind definiert und werden von den Vorgesetzten unterstützt. Zusätzliche Präventionsmassnahmen (zum Beispiel Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten) sind umgesetzt.	Anlaufstellen, Vorgehensweisen und Präventionsmassnahmen bei Mobbing, sexueller Belästigung und Sucht werden regelmässig bewertet und überprüft.	Prävention von und Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Sucht sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					

# BGM-Bewertungsmatrix

## 3. Planung von BGM

	1	2	3	4	5					
	Keine oder nur anekdotische Nachweise	Bewusstsein und punktuelle Umsetzung	Integrierte und systematische Umsetzung	Systematische Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung	Umsetzung nach Bewertung und Überprüfung optimiert					
3. Planung von BGM	<b>anekdotisch:</b> klare bzw. umfassende Nachweise fehlen	<b>Bewusstsein</b> für das Thema ist vorhanden und Handlungsbedarf erkannt. Erste Massnahmen sind umgesetzt.	<b>integriert:</b> Vorgehen unterstützt Politik und Strategie. Vorgehen ist eingeführt und mit anderen Vorgehensweisen verknüpft (wo zweckmässig). <b>systematisch:</b> Vorgehen ist auf strukturierte Art und Weise umgesetzt.	<b>Bewertung und Überprüfung:</b> Regelmässige Messungen der Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung finden statt.	<b>Lernen:</b> Lernorientierte Aktivitäten werden verwendet, um beste Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. <b>Optimierung:</b> Output von Messungen und lernorientierten Aktivitäten wird analysiert und verwendet, um Verbesserungen zu identifizieren.	Bewertung: (DD.MM.YYYY)				
						1	2	3	4	5
3a BGM-Stelle und -Steuergremium	Keine Zuständigkeit für BGM definiert.	Eine oder mehrere Personen kümmern sich um gesundheitsfördernde Massnahmen.	Die Organisation verfügt über eine für BGM verantwortliche Stelle. Diese plant und koordiniert BGM und dessen Umsetzung; sie wird dabei von einem Gremium (z.B. Steuergruppe) unterstützt. In der BGM-Organisationsstruktur sind die gesundheitsrelevanten Schlüsselfunktionen vertreten. Der Austausch mit der obersten Leitung ist gewährleistet.	Zusammensetzung, Positionierung, Aufgaben und Erfolg der BGM-Organisationsstruktur werden regelmässig bewertet und überprüft.	Zusammensetzung, Positionierung, Aufgaben und Erfolg der BGM-Organisationsstruktur sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
3b BGM-Ziele (strategisch und operativ)	Keine Festlegung von BGM-Zielen.	Punktuell sind strategische oder operative BGM-Ziele formuliert.	Die operativen BGM-Ziele konkretisieren die strategischen BGM-Ziele und sind so formuliert, dass sie in einem klar definierten Zeitrahmen bewertbar sind (siehe auch Kriterium 6a).	Die BGM-Ziele werden auf ihre Angemessenheit hin regelmässig bewertet und überprüft.	Die BGM-Ziele sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
3c BGM-Kommunikation	Keine Kommunikation über Vorhaben des BGM.	Mitarbeitende werden über BGM-Aktivitäten und Ergebnisse punktuell informiert.	BGM-Ziele, -Aktivitäten und -Ergebnisse werden regelmässig und systematisch kommuniziert (z.B. gemäss Kommunikations- oder BGM-Konzept).	BGM-Kommunikationsmassnahmen und Informationsstand der Mitarbeitenden werden regelmässig bewertet und überprüft.	BGM-Kommunikationsmassnahmen sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					

**BGM-Bewertungsmatrix**  
**4. Soziale Verantwortung**

	1	2	3	4	5					
	Keine oder nur anekdotische Nachweise	Bewusstsein und punktuelle Umsetzung	Integrierte und systematische Umsetzung	Systematische Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung	Umsetzung nach Bewertung und Überprüfung optimiert					
4. Soziale Verantwortung	<b>anekdotisch:</b> klare bzw. umfassende Nachweise fehlen	<b>Bewusstsein</b> für das Thema ist vorhanden und Handlungsbedarf erkannt. Erste Massnahmen sind umgesetzt.	<b>integriert:</b> Vorgehen unterstützt Politik und Strategie. Vorgehen ist eingeführt und mit anderen Vorgehensweisen verknüpft (wo zweckmässig). <b>systematisch:</b> Vorgehen ist auf strukturierte Art und Weise umgesetzt.	<b>Bewertung und Überprüfung:</b> Regelmässige Messungen der Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung finden statt.	<b>Lernen:</b> Lernorientierte Aktivitäten werden verwendet, um beste Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. <b>Optimierung:</b> Output von Messungen und lernorientierten Aktivitäten wird analysiert und verwendet, um Verbesserungen zu identifizieren.	Bewertung: (DD.MM.YYYY)				
						1	2	3	4	5
4a Erwerbs- oder leistungsverminderte Arbeitnehmende	Keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit einer Leistungs- oder Erwerbsverminderung.	Einzelne Personen mit Erwerbs- oder Leistungsverminderung werden beschäftigt.	Einsatzplätze für Arbeitsversuche sowie Beschäftigungsmöglichkeiten für die (Re-)Integration von internen oder externen erwerbs- und leistungsverminderten Personen sind für den Bedarfsfall vorhanden und bekannt. Die Begleitung erwerbs- und leistungsverminderter Personen ist gewährleistet.	Einsatzplätze, Beschäftigungsmöglichkeiten und Begleitung werden regelmässig bewertet und überprüft.	Einsatzplätze, Beschäftigungsmöglichkeiten und Begleitung sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung erweitert und optimiert.					
4b Engagement im Interesse des Gemeinwohls	Kein aktives Engagement im Interesse des Gemeinwohls.	Punktuelleres Engagement in den Bereichen von gesundheitsförderlichen, sportlichen, sozialen und kulturellen Initiativen im Interesse des Gemeinwohls. Das Engagement erfolgt freiwillig d.h., dass es über die gesetzlichen Anforderungen und die Erfüllung des Kerngeschäfts der Organisation hinaus geht.	Das Engagement für das Gemeinwohl ist in der Organisation verankert und folgt einem erkannten Bedarf. Die Organisation generiert mit regelmässigen Massnahmen einen Nutzen für das Gemeinwohl.	Das Engagement im Interesse des Gemeinwohls wird regelmässig bewertet und überprüft.	Das Engagement im Interesse des Gemeinwohls ist aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
4c Umweltschutz	Minimale Massnahmen zum Schutz der Umwelt oder zur Schonung natürlicher Ressourcen werden getroffen.	Zusätzliche punktuelle Massnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Schonung natürlicher Ressourcen werden umgesetzt.	Umweltrelevanzen sind systematisch ermittelt und Massnahmen daraus abgeleitet. Umweltschutz-Massnahmen sind in Organisationsprozessen integriert.	Massnahmen zum Schutz der Umwelt werden regelmässig bewertet und überprüft.	Umweltschutz-Massnahmen sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					

# BGM-Bewertungsmatrix

## 5. Umsetzung von BGM

	1	2	3	4	5					
5. Umsetzung von BGM	Keine oder nur anekdotische Nachweise	Bewusstsein und punktuelle Umsetzung	Integrierte und systematische Umsetzung	Systematische Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung	Umsetzung nach Bewertung und Überprüfung optimiert	<b>Bewertung:</b> (DD.MM.YYYY)  1 2 3 4 5				
	<b>anekdotisch:</b> klare bzw. umfassende Nachweise fehlen	<b>Bewusstsein</b> für das Thema ist vorhanden und Handlungsbedarf erkannt. Erste Massnahmen sind umgesetzt.	<b>integriert:</b> Vorgehen unterstützt Politik und Strategie. Vorgehen ist eingeführt und mit anderen Vorgehensweisen verknüpft (wo zweckmässig). <b>systematisch:</b> Vorgehen ist auf strukturierte Art und Weise umgesetzt.	<b>Bewertung und Überprüfung:</b> Regelmässige Messungen der Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung finden statt.	<b>Lernen:</b> Lernorientierte Aktivitäten werden verwendet, um beste Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. <b>Optimierung:</b> Output von Messungen und lernorientierten Aktivitäten wird analysiert und verwendet, um Verbesserungen zu identifizieren.					
5a Erhebung der IST-Situation	Erhebung einzelner gesundheitsrelevanter Kennzahlen.	Punktuelle Erhebung der IST-Situation anhand gesundheitsrelevanter Kennzahlen und Dimensionen.	Systematische Erhebung und Auswertung aller für die Organisation wichtigen gesundheitsrelevanten Kennzahlen und Dimensionen.	Erhebung der IST-Situation und eingesetzte Verfahren werden regelmässig bewertet und überprüft.	Erhebung der IST-Situation und eingesetzte Verfahren sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
5b Interpretation der IST-Situation (5a)	Keine oder nur zufällige Interpretation der gesundheitsrelevanten Kennzahlen und Dimensionen.	Interpretation der IST-Situation (5a) und Priorisierung dringlicher Themen basiert auf einzelnen gesundheitsrelevanten Kennzahlen und Dimensionen.	Interpretation beinhaltet systematische Auswertung der Zusammenhänge zwischen verschiedenen gesundheitsrelevanten Kennzahlen und Dimensionen. Diese dient der Ableitung und Priorisierung von Handlungsfeldern.	Das Vorgehen der Interpretation der IST-Situation wird regelmässig bewertet und überprüft.	Das Vorgehen der Interpretation der IST-Situation ist aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
5c Ziele und Zielgruppen für BGM-Massnahmen und -Projekte	Keine Festlegung von Zielen und Zielgruppen für geplante BGM-Massnahmen oder -Projekte.	Ziele und Zielgruppen werden für einzelne BGM-Massnahmen oder -Projekte formuliert.	Für BGM-Massnahmen/-Projekte sind spezifische, messbare und zeitlich definierte Ziele sowie Zielgruppen systematisch formuliert.	Ziele und Zielgruppen für BGM-Massnahmen/-Projekte werden regelmässig bewertet und überprüft.	Ziele und Zielgruppen für BGM-Massnahmen/-Projekte sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
5d Massnahmenfestlegung und -umsetzung	Festlegung und Umsetzung von Massnahmen, ohne Rückgriff auf gesundheitsrelevante Kennzahlen oder Dimensionen.	Massnahmen werden punktuell von der Interpretation der IST-Situation abgeleitet. Massnahmen beinhalten die Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens sowie der gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung.	Massnahmen werden systematisch von der Interpretation der IST-Situation abgeleitet. Mitarbeitende beteiligen sich aktiv an der Erarbeitung der Massnahmen. Verhaltens- und verhältnisorientierte Massnahmen werden gleichwertig umgesetzt und sind miteinander verknüpft.	Massnahmenfestlegung und -umsetzung werden regelmässig bewertet und überprüft.	Massnahmenfestlegung und -umsetzung sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					

**BGM-Bewertungsmatrix**  
**6. Gesamtevaluation von BGM**

	1	2	3	4	5					
<b>6. Gesamtevaluation von BGM</b>	Keine oder nur anekdotische Nachweise	Bewusstsein und punktuelle Umsetzung	Integrierte und systematische Umsetzung	Systematische Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung	Umsetzung nach Bewertung und Überprüfung optimiert	<b>Bewertung:</b> (DD.MM.YYYY)				
	anekdotisch: klare bzw. umfassende Nachweise fehlen	<b>Bewusstsein</b> für das Thema ist vorhanden und Handlungsbedarf erkannt. Erste Massnahmen sind umgesetzt.	<b>integriert:</b> Vorgehen unterstützt Politik und Strategie. Vorgehen ist eingeführt und mit anderen Vorgehensweisen verknüpft (wo zweckmässig). <b>systematisch:</b> Vorgehen ist auf strukturierte Art und Weise umgesetzt.	<b>Bewertung und Überprüfung:</b> Regelmässige Messungen der Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung finden statt.	<b>Lernen:</b> Lernorientierte Aktivitäten werden verwendet, um beste Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. <b>Optimierung:</b> Output von Messungen und lernorientierten Aktivitäten wird analysiert und verwendet, um Verbesserungen zu identifizieren.					
<b>6a Evaluationskenngrössen</b>	Keine Beurteilung der Wirkung von BGM.	Wirkung von BGM wird punktuell anhand von Evaluationskenngrössen (z.B. gesundheitsrelevante Kennzahlen und Dimensionen; Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen; wirtschaftliche Faktoren etc.) beurteilt.	Wirkung von BGM wird systematisch anhand von Evaluationskenngrössen aus den Bereichen gesundheitsrelevante Kennzahlen, Dimensionen, Arbeitssicherheits- / Gesundheitsschutzvorkehrungen und wirtschaftliche Faktoren beurteilt.	Evaluationskenngrössen zur Ermittlung der Wirkung von BGM werden regelmässig bewertet und überprüft.	Evaluationskenngrössen zur Ermittlung der Wirkung von BGM sind aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					
<b>6b Vorgehen der Gesamtevaluation</b>	Kein definiertes Vorgehen für die Gesamtevaluation.	Das Vorgehen der Gesamtevaluation ist für einzelne BGM-Massnahmen und -Projekte festgelegt oder beinhaltet Teile davon.	Das Vorgehen der Gesamtevaluation beinhaltet die Bewertung der Wirkung von BGM hinsichtlich Zielerreichung (siehe Kriterium 3b), Effizienz und Effektivität. Die Ergebnisse werden dokumentiert (bspw. in einem Bericht resp. mit Hilfe eines Cockpits) und bilden die Grundlage für die Managementbewertung (siehe Kriterium 1c).	Das Vorgehen der Gesamtevaluation wird regelmässig bewertet und überprüft.	Das Vorgehen der Gesamtevaluation ist aufgrund der Bewertung und Überprüfung optimiert.					