



SWiNG

Eine Pilotstudie zur Stressprävention in Schweizer Grossbetrieben

Erfahrungen aus der Umsetzung in acht Pilotbetrieben
Evaluation der Wirksamkeit und des ökonomischen Nutzens
Instrumente und Empfehlungen

Stressprävention



STRESS – EIN AKTUELLES THEMA

Die sich ständig wandelnde Arbeitswelt, der enorme Zeitdruck und die stetig steigenden Anforderungen an die Mitarbeitenden sind Quellen von Stress und Überforderung. Zwei Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz berichten über Stress oder Zeitdruck. Stress und Burnout-Phänomene gehören heute zu den grössten Kostenverursachern in Schweizer Betrieben. Die volkswirtschaftlichen Kosten für Stress am Arbeitsplatz werden auf mehr als vier Milliarden Franken pro Jahr geschätzt - Tendenz steigend. Die Betroffenen erfahren oft empfindliche Einbussen der Lebensqualität. Die Unternehmen sind sich dieses Problems bewusst. Wie Stress reduziert werden kann, welche präventiven Massnahmen im Unternehmen wirksam sind und rentabel umge-

setzt werden können, ist für sie jedoch schwierig einzuschätzen.

Stress

Stress ist ein subjektiv wahrgenommenes Ungleichgewicht zwischen Belastungen oder Anforderungen an eine Person und deren Möglichkeiten (Ressourcen), darauf zu reagieren. Dieser Ungleichgewichtszustand wird als unangenehm erlebt und kann das Wohlbefinden einschränken.

Belastungen

Belastungen sind Situationen, Ereignisse oder Arbeitsmerkmale, auf welche viele Menschen mit Stress reagieren. Beispiele am Arbeitsplatz sind Zeit- und Termindruck, Konflikte, Lärm oder Monotonie.

Ressourcen

Ressourcen sind förderlich für Befinden und Gesundheit und können die negativen Folgen von Belastungen mindern. Ressourcen sind zum Beispiel die Unterstützung im Team oder die Wertschätzung von Führungspersonen sowie angemessener Handlungsspielraum bei der Aufgabenerledigung.

Stressfolgen

Treten Stressereignisse gehäuft auf oder dauern über einen längeren Zeitraum an, stellen sie Risikofaktoren für das Wohlbefinden dar. Depressionen, Schlafstörungen, Herz- und Kreislauferkrankungen oder Muskel- und Rückenschmerzen sind mögliche Stressfolgen. Im Verhalten zeigen sich die Auswirkungen von Stress zum Beispiel in Unkonzentriertheit, Fehlern, Vergesslichkeit oder Entscheidungsproblemen.

Ressourcen und Belastungen zu ermöglichen und zu fördern.

Betriebskultur, Ressourcen und unternehmerischer Erfolg

Um Stress entgegen zu wirken, werden einerseits die Arbeitsbedingungen optimiert (Verhältnisprävention) und andererseits die Möglichkeiten, Fähigkeiten und Strategien der einzelnen Mitarbeitenden im Umgang mit Stress erweitert (Verhaltensprävention).

Entscheidend für eine nachhaltig wirksame Stressprävention ist die Etablierung einer Betriebskultur, die einen optimalen Umgang mit Stress ermöglicht. Viele Belastungen können nicht abgebaut werden und sind abhängig von externen Einflüssen, wie z.B. der Auftragslage, übergeordneten politischen Entscheidungen, internen Wechseln im Management und der Unternehmens-Strategie. Die Arbeitsressourcen spielen daher eine wichtige Rolle. Dabei steht insbesondere der zwischenmenschliche Umgang wie Unterstützung, Fairness und Wertschätzung durch die Führung und Arbeitskollegen im Zentrum. Hier setzt das Projekt SWiNG an.

STRESSPRÄVENTION

Balance von Ressourcen und Belastungen

Belastungen haben dann negative Auswirkungen, wenn die Ressourcen fehlen, sie zu meistern. In der Stressprävention ist es deshalb zentral, eine Balance zwischen



«SWiNG steigert die Aufmerksamkeit gegenüber Stress.»

Anders Stokholm, Leiter Amt für AHV und IV Thurgau

Das Projekt SWiNG



SWiNG – GEMEINSAM GEGEN STRESS BEI DER ARBEIT

Gesundheitsförderung Schweiz und der Schweizerische Versicherungsverband haben das Projekt SWiNG (**S**tressmanagement – **W**irkung und **N**utzen Betrieblicher **G**esundheitsförderung) im Jahr 2008 gemeinsam lanciert.

Psychische Gesundheit und Stress mit Fokus auf Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein langfristiger Schwerpunkt von Gesundheitsförderung Schweiz. Die Etablierung von wissenschaftlich validierten Tools zur Reduktion von negativen Stressfolgen ist ein strategisches Ziel von Gesundheitsförderung Schweiz sowie der Privat- und Krankenversicherungen.

Diese gemeinsamen Ziele waren die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Ziele des Projektes

Das Projekt SWiNG verfolgte Ziele auf drei Ebenen:

- Mit gezielten Abklärungen Stressursachen und deren negative Folgen aufdecken und geeignete Massnahmen implementieren.
- Die Wirkungsweise und den ökonomischen Nutzen von Programmen zur Stressprävention und -intervention aufzeigen.
- Ein Programm zur Stressprävention, Argumentarien und Empfehlungen für Betriebe, Fachleute und Entscheidungsträger erstellen.

PROJEKTAUFBAU UND -STRUKTUR

Die Umsetzung und Evaluation der Stresspräventions-Massnahmen erfolgten zwischen 2008 und 2011 in acht namhaften Schweizer Grossbetrieben mit insgesamt über 5000 Mitarbeitenden. Unterstützt wurden diese durch spezialisierte Beratungsunternehmen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung. Die Evaluation erfolgte durch etablierte wissenschaftliche Institute.

Umsetzung in den Betrieben

1. Einstiegsphase: Workshop mit der Geschäftsleitung zur Sensibilisierung für die Anliegen der Stressprävention und der Betrieblichen Gesundheitsförderung.
2. Analysephase: Erhebung der Ausgangslage und Planung der Interventionen.
3. Interventionsphase: Durchführung von Führungsschulungen, Teamreflexionen (Lösungsfindungs-Workshops) und Stressmanagement-Kursen.

Im Jahr 2009 fand eine Zwischenanalyse statt, Ende 2010 dann die Schlussanalyse. Während den Interventionen veränderten sich für einige Betriebe die Umwelt- und

Marktbedingungen rasant im Rahmen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise.

Evaluation

Die Evaluation untersuchte den Umsetzungsprozess, die Wirkungen und den ökonomischen Nutzen der Interventionen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung wissenschaftlich. Die Evaluation konnte sich dabei mehrheitlich auf die von den Anbieterfirmen durchgeführten Analysen stützen.

Koordination und Erfahrungsaustausch

Um die Steuerung des Projektes sicher zu stellen wurden monatliche Treffen zwischen den Beteiligten am Projekt durchgeführt, an denen die Anbieterfirmen, die Evaluationsverantwortlichen und die Gesamtprojektleitung teilnahmen. Zusätzlich wurde jährlich eine «SWiNG-Tagung» organisiert, an der die Projektleitenden aus den Betrieben und die «SWiNG-Steuergruppe» teilnahmen.



«SWiNG hat Kommunikation und Dialog gestärkt.»

Annick Calcagno-Wulf, Health Promotion Manager und Projektleiterin SWiNG Nestlé Schweiz AG

Bausteine der Stressprävention

In den SWiNG-Pilotbetrieben wurde ein umfangreiches Stresspräventionsprogramm umgesetzt. Alle entwickelten Instrumente werden Interessierten zur Verfügung gestellt. Dabei ist zu beachten, dass die Einführung und Umsetzung von Stressprävention und Betrieblicher Gesundheitsförderung immer betriebsspezifisch und auf die Kultur des Unternehmens angepasst angewendet werden müssen.

ANALYSEN

Stress spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab und muss aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Deshalb setzt SWiNG auf quantitative und qualitative Instrumente: Stressanalyseinstrument S-Tool; Managementbefragungen; Interviews mit Schlüsselpersonen; Erhebung betrieblicher Kennzahlen; systematische Tätigkeitsbeobachtungen.

SWiNG – Entwicklung der Analyse- und Interventionsinstrumente

Die Instrumente wurden in enger Zusammenarbeit mit den am Projekt beteiligten Anbieterfirmen und wissenschaftlichen Instituten entwickelt und im Rahmen von SWiNG erprobt und optimiert.

Alle Instrumente und Unterlagen zu den Analyse- und Interventions-Modulen sind verfügbar unter: www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

S-Tool – Das Stress-Tool für Unternehmen

S-Tool ist eine internetbasierte Befragung, die mit wenig Aufwand einen detaillierten Überblick über die Stressfaktoren in einem Unternehmen ermöglicht. Die Selbsteinschätzung liefert Informationen zu den persönlichen Ressourcen, den subjektiv erlebten Belastungen sowie zum Befinden der Mitarbeitenden.

S-Tool generiert automatisch intuitiv verständliche Ergebnisberichte für das Gesamtunternehmen, Abteilungen und Teams sowie personalisierte Ergebnisfeedbacks für jede teilnehmende Person. Die Grafiken zeigen auf einen Blick, wo ein Unternehmen oder eine Person im Vergleich mit anderen Unternehmen steht, wo sich in einem Unternehmen Abteilungen mit erhöhten Stresswerten befinden und wo betriebliche Ressourcen entlastend auf Stressfaktoren einwirken.

S-Tool wurde im Rahmen von SWiNG in enger Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmedizin ifa und dem Psychologischen Institut der Universität Bern (Prof. Norbert Semmer) entwickelt.

Durch wiederholte Befragungen mit S-Tool gewinnen Unternehmen Längsschnittdaten und können damit die Entwicklung der Stresswerte und den Erfolg der eingeleiteten Interventionen verfolgen.

Informationen rund um das S-Tool finden Sie unter www.gesundheitsfoerderung.ch/s-tool

INTERVENTIONEN

Aufgrund der Ergebnisse aus den Analysen werden Schwerpunkte für Interventionen abgeleitet. Die SWiNG-Module sind so aufgebaut, dass sie mit Unterstützung einer Fachperson umgesetzt werden können.

Führungsschulung

Diese Schulung befähigt Führungskräfte, Stress bei sich selbst und bei den Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und Massnahmen für den Umgang mit Belastungssituationen im Arbeitsalltag gemeinsam mit dem Team zu entwickeln. Ein Austausch unter Führungskräften über die Analyseergebnisse kann zur Erarbeitung wertvoller Stresspräventions-Massnahmen verhelfen und sie motivieren, diese auch umzusetzen.

Teamreflexionen

In den Teamreflexionen können die Teammitglieder gemeinsam Lösungen für die Reduktion von Belastungen und die Förderung der Ressourcen auf Teamebene entwickeln und umsetzen. Idealerweise finden diese Reflexionen in bestehenden Gefässen statt, z.B. in jährlichen Retraiten oder in Teamsitzungen und werden so in den Arbeitsalltag integriert.



«Die Befragung ist eine Investition, kein Aufwand.»

Beat Kunz, Leiter Personal ABB Turbo Systems AG

Stressmanagement-Kurse

In diesen Kursen lernen die Mitarbeitenden, Stress frühzeitig zu erkennen und mit Belastungssituationen besser umzugehen. Wie die Evaluation gezeigt hat, ist für die Wirkung der Kurse die Freiwilligkeit der Teilnahme entscheidend. Empfohlen wird deshalb die gemeinsame Planung der Teilnahme von der Führungsperson mit den Mitarbeitenden.

BEGLEITENDE MASSNAHMEN

SWiNG-Gruppe

Gebildet aus interessierten Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen und Hierarchiestufen, unterstützt sie die betriebsinterne Projektleitung und bringt die Sicht der Mitarbeitenden ein.

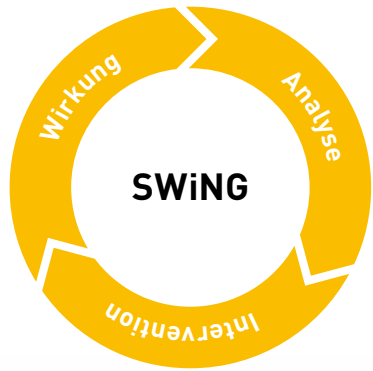
Interne Kommunikation

Die Geschäftsleitung und die Vorgesetzten informieren regelmässig alle Mitarbeitenden über den aktuellen Stand des Projektes und über die Ergebnisse der Analysen. Ziel ist es, das Commitment und die Motivation aller Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten.

Das Projekt SWiNG

UMSETZUNG IN GROSSBETRIEBEN

SWiNG muss passen! In der Umsetzung gibt es nicht den einen Weg. Die Massnahmen müssen auf die Situation und Bedürfnisse im jeweiligen Betrieb abgestimmt werden. SWiNG funktioniert nur gemeinsam! Wichtig ist von Anfang an, dass SWiNG vom Management und von den Mitarbeitenden gemeinsam getragen wird.



Projektgruppe:
Promotoren, Projektleiter Beratungs-firma und Unternehmen

Promotoren:
Gesundheitsförderung Schweiz,
Schweizerischer Versicherungsverband

1 EINFÜHRUNG MANAGEMENT

Workshops

Ziel: Sensibilisierung für Anliegen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der Stressprävention

2 ANALYSE GROSSBETRIEB

S-Tool Befragung aller Mitarbeitenden und weitere Methoden (Interviews, Kennzahlen, Beobachtung)

Ziel: Erhebung der Ausgangssituation und Planung der Intervention

BEGLEITENDE MASSNAHMEN

SWiNG-Gruppe und
Interne Kommunikation



3 INTERVENTION

TEAM





Teamreflexionen
(Lösungsfindungs-Workshops)

FÜHRUNG

Führungsschulung

MITARBEITER/IN

Individuelle Stressmanagement-Kurse

-  SWiNG-Module
-  Promotoren
-  Management/Führung
-  Mitarbeitende

Beteiligte

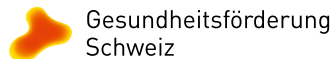
SWiNG-Projektträgerschaft

Steuergruppe

- Bettina Schulte-Abel, Vizedirektorin und Leiterin Programme, Gesundheitsförderung Schweiz
- Heinz Roth, Leiter Prävention, Schweizerischer Versicherungsverband

Projektleitung

- Lukas Weber, Gesamtprojektleitung, Gesundheitsförderung Schweiz
- Silvia Heizmann, Leitung Evaluation, Gesundheitsförderung Schweiz



Gesundheitsförderung
Schweiz

ASA | SVV
Die Schweizer
Versicherer

Die drei Anbieterfirmen

- Institut für Arbeitsmedizin ifa, Baden
- Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung iafoB, Zürich
- vivit gesundheit AG, Luzern

Die zwei Evaluations-Institute

- Abteilung Gesundheitsforschung und Betriebliches Gesundheitsmanagement; Institut für Sozial- und Präventivmedizin ISPMZ, Universität Zürich & Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, ETH, Zürich
- Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie WIG, Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW, Winterthur

Die acht beteiligten Unternehmen mit zusammen 5000 Mitarbeitenden:



ABB Schweiz AG, Zentrale Funktionen

Baden; Interne Dienstleistungsabteilung von ABB Schweiz;
Anzahl Mitarbeitende (2010): 397



ABB Turbo Systems AG

Baden & Deitingen; Produzent von Turboladern für Dieselmotoren;
Anzahl Mitarbeitende (2010): 1014



Alstom Field Service Centre Schweiz

Turgi und Birr; Montage und Service von Kraftwerksanlagen;
Anzahl Mitarbeitende (2010): 501



Alstom Rotorenfabrik am Standort Birr

Birr; Rotorenproduktion für Kraftwerke;
Anzahl Mitarbeitende (2010): 668



Hôpital Riviera

Blonay, Montreux und Vevey; Medizinische Dienstleistungen;
Anzahl Mitarbeitende (2010): 1214



Kantonale Verwaltung Thurgau

Frauenfeld; fünf unterschiedliche Ämter: Amt für AHV/IV, Amt für Volksschule, Strassenverkehrsamt, Hochbauamt, Steuerverwaltung;
Anzahl Mitarbeitende (2010): 443



Klinik Barmelweid

Barmelweid; Spezialklinik für Pneumologie, medizinische und kardiologische Rehabilitation, Schlafmedizin und Psychosomatik;
Anzahl Mitarbeitende (2010): 364



Nestlé Schweiz AG

Vevey; Lebensmittelindustrie;
Anzahl Mitarbeitende (2010): 336



«Eine gesunde Betriebskultur lohnt sich auch finanziell.»

Dr. med. Dieter Kissling, Leiter Institut für Arbeitsmedizin ifa



«Die gegenseitige Wertschätzung hat zugenommen.»

Hillevi Zimmerli, Leiterin Pflegedienst und Qualitätsverantwortliche Klinik Barmelweid

Ergebnisse

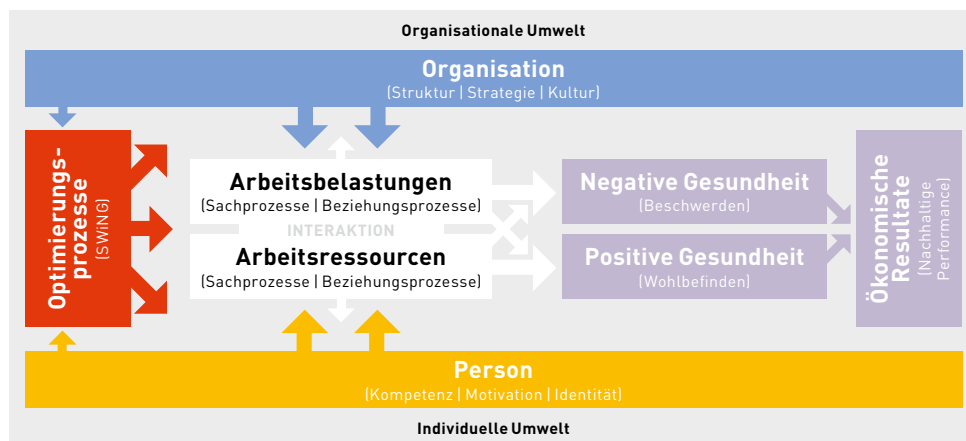
VORGEHEN DER EVALUATION

Die Evaluation zu Wirkung und Nutzen in acht Schweizer Grossbetrieben ist ein Meilenstein in der Forschung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Evaluationsteam stand vor der grossen Herausforderung, die durch SWiNG eingeführten vielfachen Veränderungen in unterschiedlichen Betrieben gesamthaft zu beurteilen; denn die untersuchten Grossbetriebe sind komplexe soziale Systeme, vielschichtig, heterogen und dynamisch. Deshalb wandte die Evaluation verschiedene Methoden an. Zur Datengewinnung trug wesentlich das Stressbefragungsinstrument S-Tool bei, welches die Anbieterfirmen zu Beginn, nach einem und nach zwei Jahren einsetzten. Die Evaluation stützte sich auf weitere Daten der Anbieterfirmen (Interviews, Beobachtungen, Kennzahlen, Protokolle)

und nahm zusätzlich eigene Erhebungen vor (Gruppendiskussionen, Betriebsbegehungen, Interviews, Befragungen).

Das Wirkungsmodell von SWiNG

Die Analyse der Wirkung der Stressinterventionen in den Betrieben basiert auf einem an der ETH / Universität Zürich entwickelten Wirkungsmodell. Dieses geht davon aus, dass sowohl die Organisation (blau) wie auch die Person selbst (orange) auf die Arbeitsbedingungen einwirken. Im Zentrum stehen deshalb (weiss) Arbeitsprozesse und soziale Interaktionen, welche das Ressourcen-Belastungs-Verhältnis (also den Stress) und damit die Gesundheit bestimmen. Wichtig ist, dass durch die SWiNG-Optimierungsprozesse (rot) sowohl Arbeitsbelastungen reduziert als auch Arbeitsressourcen erhöht werden.



GESUNDHEIT UND ARBEITSLEISTUNG

SWiNG zeigt, dass Mitarbeitende mit einem besseren Verhältnis von Belastungen und Ressourcen

- gesünder sind
- produktiver sind (bis zu 10% mehr Leistung)
- weniger Absenzen generieren (bis zu 2.6 Tage weniger pro Jahr)

Darüber hinaus zeigt sich, dass ein ungünstiges Ressourcen-Belastungs-Verhältnis mit Rückenschmerzen, Schlafproblemen und Erschöpfung sowie einem erhöhten Konsum von Medikamenten und medizinischen Leistungen einhergeht.

Evaluationsergebnisse

Quelle für alle Evaluationsergebnisse: «Projekt SWiNG – Schlussbericht der Evaluation», publiziert auf www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

WIRKUNG VON SWiNG

Ziel der Evaluation war, die Gesamtwirkung zu beurteilen, d.h. ob Veränderungen zwischen den verschiedenen Messzeitpunkten tatsächlich auf die im Zusammenhang mit SWiNG stehenden Umsetzungen zurück zu führen sind. Mittels spezifischen Fragen ermittelte die Evaluation, wie stark die Mitarbeitenden durch das Projekt erreicht wurden und ob sie davon profitiert haben.

Die Auswertungen haben gezeigt, dass sich durch SWiNG die Ressourcen-Belastungs-Situation bei durchschnittlich 25% aller an SWiNG beteiligten Mitarbeitenden positiv entwickelte oder auf einem günstigen Niveau erhalten werden konnte. Dadurch hat sich ihre Gesundheit und Arbeitsleistung verbessert und die Absenzendauer verringert.

Dank SWiNG stärkten die Mitarbeitenden und Führungskräfte die Ressourcen, welche sie benötigen, um den Arbeitsalltag gut zu bewältigen. Als zentral erwiesen sich dabei die zwischenmenschlichen Beziehungen.



«SWiNG muss im ganzen Unternehmen Fuss fassen.»

Daniel Drainville, Direktor Human Resources, Hôpital Riviera

ÖKONOMISCHE EVALUATION

Die ökonomische Evaluation errechnete die Kosten und den Nutzen der Umsetzungen von SWiNG für das Unternehmen.

Kosten

Erstmals konnten die Gesamtkosten der Umsetzung eines Stresspräventionsprojektes von der Grössenordnung realistisch abgebildet werden. Dabei wurden sowohl die direkten Programmkosten wie auch die Produktivitätsverluste (Arbeitszeit von beteiligten Mitarbeitenden) einberechnet. Die Stressinterventionen kosteten insgesamt CHF 755.- pro Person über zweieinhalb Jahre verteilt.

Nutzen

Für die Berechnung des ökonomischen Nutzens wurden die nachweislich durch SWiNG erzielten Verbesserungen der Arbeitsleistung und Reduktionen der Absenzzahl in Produktivitätsgewinne übersetzt. So gerechnet beträgt der finanzielle Nutzen der SWiNG-Interventionen pro Mitarbeitende im Durchschnitt CHF 195.- pro Jahr.

Return on Investment (ROI)

Während die berücksichtigten Kosten einmalig anfallen, kann davon ausgegangen werden, dass SWiNG über die Projektdauer hinaus Nutzen generiert. Bei Annahme eines konstanten Nutzens in den Jahren nach dem Projektabschluss, erreicht SWiNG im fünften Jahr nach Projektstart einen positiven ROI. Der Nutzen übersteigt dann die Kosten von CHF 755.- pro Person. Dabei handelt es sich um eine eher konservative Schätzung des ROI, weil nur eindeutig messbare Nutzenaspekte (Absenzen, Produktivität) berücksichtigt werden konnten.

EMPFEHLUNGEN

Nachhaltige Förderung der Arbeitsressourcen

«Die durch SWiNG bewirkten Veränderungen sind auf lange Sicht und für viele Mitarbeitenden wirksam, wenn sie sich in der Struktur, Strategie und Kultur des Unternehmens etablieren» (vgl. Evaluationsbericht). Deshalb sollen Stresspräventionsmassnahmen immer primär das Ziel verfolgen, ein gutes Verhältnis von Ressourcen und Belastungen in der breiten Belegschaft zu erreichen. Unternehmen müssen lernen, ihre Rahmenbedingungen im Bereich Gesundheit sowie die Veränderungspotentiale, Chancen und Risiken des Präventionsprozesses wahrzunehmen und darauf zu reagieren.

Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Stressprävention

- Prüfung, ob die Vorgehensweisen zu Kultur, Struktur und Strategie des Betriebs passen und für die Mitarbeitenden glaubwürdig sind
- Sicherstellung des Commitments der Entscheidungsträger im Unternehmen sowie des Willens der Führungskräfte, etwas zu verändern
- Auswahl des geeigneten Zeitpunktes für die Umsetzung der Massnahmen
- Planung der Investition und des Engagements über einen langen Zeitraum

Empfehlungen für die Umsetzung

- Förderung eines gemeinsamen Engagements aller: des Managements, der Führungskräfte und der Mitarbeitenden
- Integration der Umsetzungen in den Alltag und in das operative Geschäft
- Stufengerechte und regelmässige Kommunikation über den Projektverlauf

- Schulung interner Personen, die den Prozess begleiten und langfristig im Betrieb verankern
- Förderung der Vernetzung und des Austauschs über die Grenzen von Teams und Abteilungen hinweg
- Unterstützung durch externe Beratende, um blinde Flecken aufzuzeigen

Stolpersteine

- Fixfertige standardisierte Module in ein Unternehmen einführen
- Reine Konzentration auf Interventionen ohne sorgfältige Analyse der IST-Situation
- Schlechte Kommunikation und Misstrauen im Unternehmen
- Unverbindlichkeit des Unternehmens und seiner Führungskräfte
- Fehlende Kapazitäten und Geldmittel
- Zwang zur Teilnahme an Interventionen (z.B. Stresskurse)
- Fehlende Beteiligung und Partizipation



«Wir nutzen die gemachten Erfahrungen auch in Zukunft.»

Hansruedi Stalder, Managing Director Alstom Field Service Centre Schweiz

Weitere BGM-Projekte und Tools von Gesundheitsförderung Schweiz

KMU-vital: Praxiserprobter Werkzeugkasten für Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb.
www.gesundheitsfoerderung.ch/kmu-vital

SWiNG: Stresspräventionsmassnahmen in Grossbetrieben, Nachweis der Wirksamkeit und des ökonomischen Nutzens sowie Empfehlungen
www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Friendly Work Space®: Das Label für Unternehmen mit einem systematischen und integrierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement.
www.gesundheitsfoerderung.ch/label

Generationenmanagement: Mit gezieltem Altersmanagement demografische Herausforderungen meistern.
www.gesundheitsfoerderung.ch/generationen

Nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung: Jährliche nationale Tagung für betriebliche Gesundheitsförderung.
www.gesundheitsfoerderung.ch/tagung

Mehr Infos zum Projekt SWiNG und zur Anwendung von S-Tool finden Sie unter:

www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

www.gesundheitsfoerderung.ch/s-tool