



SWiNG-Porträt: ABB Schweiz AG, Zentrale Funktionen

Ausgangslage: Gutes Betriebsklima und hohe Erwartungen

Der Bereich ABB Schweiz AG, Zentrale Funktionen – der zentrale Dienstleister innerhalb der ABB Schweiz – stieg mit verschiedenen Erwartungen in das Projekt SWiNG ein: Einerseits galt es, das persönliche Gesundheitsverhalten zu reflektieren. Themen wie Burnout und Stress sollten direkt angesprochen werden. Andererseits sollten auch das Führungsverhalten und Führungsstrukturen zur Sprache kommen. «Von der Umsetzung erhoffte man sich, dass danach spürbar etwas passiert», sagt Natasa Emmisberger, Projektverantwortliche, zu den Erwartungen an SWiNG.

«Das Projekt hat sich auf jeden Fall gelohnt. Die Entwicklung zu verfolgen und die Veränderungen festzuhalten und dann gezielt Lösungen zu erarbeiten war sehr wichtig für das gesamte Projekt.»

*Natasa Emmisberger, Projektleiterin SWiNG,
ABB Schweiz AG, Zentrale Funktionen*

Die Ausgangslage erwies sich als günstig für das Projekt: Die Mitarbeitenden kannten die Stärken in ihrem Betrieb und wussten diese auch zu schätzen. Es herrschte ein weitgehend gutes Betriebsklima mit offener Gesprächskultur und guter Mitarbeiterorientierung.

Durchführung: Ein Prozess, der Zeit und Energie braucht

Die Auswirkungen der Finanzkrise waren auch bei den Zentralen Funktionen zu spüren. «Die Ziele von

Profil

Unternehmen: ABB Schweiz AG,
Zentrale Funktionen

Branche: Human Resources,
Finanzen, Information Systems,
Legal & Integrity, Kommunika-
tion, Call Center

Unternehmensgrösse: Gross-
betrieb (Teilbereich)

Anzahl Mitarbeitende: 397 (2010)

Hauptsitz: Baden

SWiNG und die aktuelle Wirtschaftssituation verliefen leider gegenläufig», stellt Natasa Emmisberger fest. Sie hätte sich von SWiNG etwas mehr Flexibilität bezüglich der betrieblichen Bedürfnisse gewünscht – zum Beispiel bei der Wahl des Zeitraums für die Analyse. Bei der Auswahl der SWiNG-Gruppe würde sie in Zukunft noch besser auf die Zusammensetzung achten: «Wichtig ist es, Mitarbeitende mit Herzblut zu gewinnen, die gerne eine aktive Botschafterrolle übernehmen.» Gegen Ende des Projekts machten sich gewisse Ermüdungserscheinungen bemerkbar. Die Projektleitung musste viel Zeit und Energie aufwenden, um SWiNG präsent zu halten und die Mitarbeitenden zu motivieren. Die stark ändernden Rahmenbedingungen – zuerst der Boom, dann die Krise – machten es schwierig, Veränderungen mit dem Projekt in Zusammenhang zu bringen und den Nutzen sichtbar zu machen. Kostendruck,

vereinzelte Restrukturierungen sowie hohe Arbeitsauslastung wurden als zusätzliche Belastungen empfunden.

«SWiNG ermöglicht einem Betrieb das Aufdecken von Brennpunkten und deren gezielte Bearbeitung. Sowohl auf persönlicher wie auch auf Team- und Abteilungsebene werden Resultate generiert, die für Einzelne, Teams und Führungskräfte einen Anstoss in Richtung Entwicklung geben.»

Simone Piller, ifa Institut für Arbeitsmedizin

Fazit: Ideen aus SWiNG leben weiter

Trotzdem zieht Natasa Emmisberger eine positive Bilanz: «Dank SWiNG konnten heikle Themen mit Anleitung von aussen behandelt werden.» Das Thema Stress/Burnout sei enttabuisiert worden. Die Workshops und Vorträge seien sehr gut angekommen und hätten ihre Wirkung nicht verfehlt: «Generell hat

SWiNG auf allen Hierarchiestufen zu einem deutlichen Wissenswachstum und einem offenen Dialog hinsichtlich der Themen Stress, Belastung und Burnout geführt.»

Auch nach Abschluss des Projekts soll die Idee dahinter in anderer Form erhalten bleiben. So sollen einzelne Themen aus SWiNG als feste Bestandteile in das betriebliche Gesundheitsmanagement und in die Mitarbeitendengespräche aufgenommen werden. Strukturelle Massnahmen wie die Einrichtung eines Ruhe- oder Freizeitraums mit Tischfussball, Jogginggruppen über Mittag oder die akzeptierte Einführung von «Power Naps» sind durch SWiNG angeregt und gefördert worden.

Kontakte

- Gesundheitsförderung Schweiz: Lukas Weber, Tel. 031 350 04 39, lukas.weber@promotionsante.ch
- ABB Schweiz AG, Zentrale Funktionen: Michael Kalb, Tel. 058 585 97 58, michael.kalb@ch.abb.com
- ifa Institut für Arbeitsmedizin: Tel. 056 205 61 99, info@arbeitsmedizin.ch

SWiNG-Projekt. Das Pilotprojekt SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde im Jahr 2008 von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband initiiert. Das Projekt untersucht einerseits Stressursachen sowie die negativen Folgen von Stress und bekämpft sie mit geeigneten Präventionsmassnahmen; andererseits werden die Wirkungsweise und der ökonomische Nutzen dieser Massnahmen analysiert. Dafür wurde SWiNG in acht Testbetrieben mit 300 bis 1200 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen in der ganzen Schweiz über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren umgesetzt und evaluiert. **Mehr Infos:** www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Trägerschaft



Gesundheitsförderung
Schweiz

ASA | SVV
Die Schweizer
Versicherer

SWiNG-Anbieter

Institut für Arbeitsmedizin **ifa**



SWiNG-Porträt: ABB Turbo Systems AG

Ausgangslage: Boomjahre und Umsatzrekorde

Im Jahr 2008 hatte der weltweit führende Produzent von Turboladern zum vierten Mal in Folge einen neuen Umsatzrekord erzielt. Durch die stetige Volumensteigerung waren alle Mitarbeitenden ausserordentlich gefordert. Belastung und Stress nahmen zu. «Wir hatten Leute, die vor sich selber geschützt werden mussten, sie hätten sonst ununterbrochen weitergearbeitet», sagt Beat Kunz, Leiter Personal bei ABB Turbo Systems.

Erste Ausfälle mit Burnoutverdacht traten auf. Die Fälle erwiesen sich noch nicht als gravierend, aber sie hatten Signalwirkung. Das Management reagierte und setzte die Themen Stress und Burnout auf die Traktandenliste. «Es war uns ein Anliegen, diese Themen rechtzeitig anzugehen», sagt Beat Kunz, «und so kam für uns das Projekt SWiNG wie gelegen.»

«Es gibt Leute, die haben stundenlang Zeit, um an Dingen herumzukritisieren, die ihnen nicht passen, oder um Probleme zu wälzen. Ich betrachte die Stunde, die ich für den Fragebogen aufwende, als Investition, nicht als Aufwand.»

Beat Kunz, Leiter Personal, ABB Turbo Systems AG

Durchführung: Vertrauen ins Unternehmen trotz Krise

Die erste Befragung mit S-Tool 2008 fiel noch in die Wachstumsphase. Sie ergab, dass die Mitarbeitenden dem Unternehmen gegenüber bemerkenswert positiv eingestellt waren. Die hohen Anforderungen wurden weniger als Problem, sondern als Herausforderung wahrgenommen. Das Führungsverhalten wurde

Profil

Unternehmen: ABB Turbo Systems AG

Branche: Maschinenindustrie

Unternehmensgrösse: Grossbetrieb

Anzahl Mitarbeitende: 1014 (2010)

Hauptsitz: Baden

im Allgemeinen positiv eingeschätzt, und dem Unternehmen wurde ein fairer Umgang zwischen Führungspersonen und Mitarbeitenden bescheinigt.

«Bei uns standen zu diesem Zeitpunkt noch alle Zeichen auf Wachstum», erinnert sich Beat Kunz. «Wir wussten, dass wir mittelfristig einen Peak erreichen werden und es dann wieder retour gehen würde.» Doch dann kam Ende 2008 die Finanzkrise. «Alle diese Erwartungen, auf die wir gebaut hatten, fielen praktisch von einem Tag auf den anderen zusammen.» Die Bestellungen gingen zurück, dazu kam eine ganze Menge von Annullationen. «Als der Zusammenbruch kam, konnten wir nicht davon ausgehen, dass es bloss eine Delle sein würde, sondern es war ein Strukturproblem», sagt Beat Kunz.

Im August 2009 musste das Unternehmen einen massiven Stellenabbau ankündigen.

Kurz danach fand die zweite Befragung mit S-Tool statt. Ein Test für das Unternehmen: Wie würde sich die Krise in den Antworten spiegeln? «Spannend ist, dass das Resultat der zweiten Befragung erstaunlich

positiv ausfiel», stellt Beat Kunz fest. «Bei vielen Skalen konnten wir zulegen, wie etwa beim Vertrauen ins Unternehmen.» Als Hauptgrund dafür sieht Beat Kunz die offene Kommunikation und die gute Betreuung bei den Kündigungen. Pro Standort wurde für die von der Restrukturierung betroffenen Mitarbeitenden ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum eingerichtet, das Orientierungshilfe bot und bei der Stellensuche half.

«Ob Analysen und Interventionen eine nachhaltige Wirkung entfalten, hängt davon ab, wie gut sie auf die Bedürfnisse und Begebenheiten des Betriebs abgestimmt werden. Dies hat das SWiNG-Pilotprojekt eindrücklich gezeigt. Darin liegt der Schlüssel zu kleinen und grossen Erfolgen in der Stressprävention.»

Marco Bestetti, ifa Institut für Arbeitsmedizin

Im dritten Jahr von SWiNG – also im Jahr 2010 – fand der grosse Personalabbau statt. «Da gab es die folgende Situation», erinnert sich Beat Kunz: «In bestimmten Teams waren Leute am Gehen oder arbeiteten Kurzarbeit, während andere zusätzlich Stunden zu leisten hatten, weil die Aufträge bereits wieder anzuziehen begannen.» Für viele war das schwer zu verstehen, doch der Grund war, dass sich der Produktmix verändert hatte und damit teilweise andere berufliche Fähigkeiten gefordert waren.

Solche und andere Fragen kamen in den Teamreflexionstagen zur Sprache, die bei ABB Turbo Systems seit Jahren verankert sind. Diese Teamreflexionstage übernahmen auch die Funktion, die andernorts die SWiNG-Zirkel ausüben. «Nicht nur die Hotspot-Einheiten, sondern alle sollten sich mindestens einen halben Tag ausschliesslich mit SWiNG und den Resultaten aus der Befragung auseinandersetzen.» So wurde bei ABB Turbo Systems SWiNG in die bestehende Firmenkultur eingebaut.

Fazit: Anpassungsfähiges Programm

Beat Kunz fasst zusammen: «Bei der ersten Befragung waren alle am Anschlag. Bei der zweiten Befragung mussten wir einen massiven Stellenabbau kommunizieren. Und im dritten Jahr von SWiNG war bei den einen Kurzarbeit angesagt, während bei den anderen schon wieder das Arbeitsvolumen anwuchs.» Welche Rolle S-Tool und SWiNG bei der Krisenbewältigung spielten, ist schwer zu sagen. Das Programm erwies sich als anpassungsfähig, bereits bestehende Angebote auf dem Gebiet der Stressprävention konnten damit erweitert werden. Generell hat Gesundheit als wichtiges Thema Anerkennung gefunden.

Kontakte

- Gesundheitsförderung Schweiz: Lukas Weber, Tel. 031 350 04 39, lukas.weber@promotionsante.ch
- ABB Turbo Systems AG: Beat Kunz, Tel. 058 585 59 44, beat.kunz@ch.abb.com
- ifa Institut für Arbeitsmedizin: Tel. 056 205 61 99, info@arbeitsmedizin.ch

SWiNG-Projekt. Das Pilotprojekt SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde im Jahr 2008 von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband initiiert. Das Projekt untersucht einerseits Stressursachen sowie die negativen Folgen von Stress und bekämpft sie mit geeigneten Präventionsmassnahmen; andererseits werden die Wirkungsweise und der ökonomische Nutzen dieser Massnahmen analysiert. Dafür wurde SWiNG in acht Testbetrieben mit 300 bis 1200 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen in der ganzen Schweiz über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren umgesetzt und evaluiert. **Mehr Infos:** www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Trägerschaft



Gesundheitsförderung
Schweiz

ASA | SVV
Die Schweizer
Versicherer

SWiNG-Anbieter

Institut für Arbeitsmedizin **ifa**

SWiNG-Porträt: Alstom Field Service Centre Schweiz

Ausgangslage: Kraftwerksanlagen auf allen Kontinenten

Nigeria, Dubai oder Thailand – wer bei Field Service Schweiz im Aussendienst arbeitet, kommt auf der ganzen Welt herum. Alstom Schweiz AG hatte sich dazu entschlossen, am Pilotprojekt SWiNG teilzunehmen. Die Business Unit Field Service Schweiz wurde ausgewählt, das Projekt umzusetzen. Die Einheit ist zuständig für den Service an Kraftwerksanlagen und entsendet weltweit erfahrene und qualifizierte Spezialisten in den Bereichen Montage, Inspektion, Inbetriebnahme und Tests. SWiNG-Projektleiterin Sabine Wiederkehr erklärt: «Die Mitarbeitenden des Field Service Schweiz sind durch die sehr spezielle Aufgabenstellung im Aussen- wie im Innendienst verschiedensten Stressoren während ihrer Arbeitszeit ausgesetzt. Ein Grossteil von ihnen arbeitet unter unterschiedlichsten Bedingungen auf Kraftwerksanlagen weltweit. Sie erbringen ihre Leistung am Ende einer komplexen und langen Wertschöpfungskette mit entsprechenden Schnittstellen. Dadurch sind die Mitarbeitenden oftmals hohen Belastungen ausgesetzt, die zu Stress und Folgeerscheinungen führen können.»

«Sehr aufschlussreich war es zu sehen, welche Ressourcen wir als Organisation haben. In Betracht der Realität, dass die Beseitigung von Belastungen nicht in den eigenen Händen liegt, ist die nachhaltige Stärkung der vorhandenen Ressourcen eine wirkungsvolle Strategie, um die Leistungsfähigkeit der Organisation sicherzustellen.»

Hansruedi Stalder, Managing Director Alstom Field Service Centre Schweiz

Profil

Unternehmen: Alstom Field Service Centre Schweiz

Branche: Maschinenindustrie

Unternehmensgrösse: Grossbetrieb (Teilbereich)

Anzahl Mitarbeitende: 6200 (Field Service Centre 500)

Hauptsitz: Baden

Die Bedingungen auf den Anlagen können sehr unterschiedlich sein. Arbeitet man zum Beispiel in Nigeria, lebt man in einem bewachten Camp und hat wenig Bewegungsfreiheit. Thailand dagegen hat eine viel bessere Infrastruktur und man hat die Gelegenheit, nach der Arbeit an den Strand zu gehen.

Die Mitarbeitenden des Field Service Schweiz arbeiten viel, engagiert und enthusiastisch. Sie sind grossen Belastungen ausgesetzt (z.B. hoher Zeitdruck, viel Reisetätigkeit), verfügen aber auch über Ressourcen zur Stressbewältigung. Die Teams sind international zusammengesetzt, Menschen aus verschiedenen Kulturen arbeiten zusammen. «Die Führungskräfte senden ihre Mitarbeitenden auf Kraftwerksanlagen überall auf der Welt und oft sieht der direkte Vorgesetzte seine Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum nicht von Angesicht zu Angesicht. Umso wichtiger ist die Kommunikation per Mail und Telefon», so beschreibt Sabine Wiederkehr die äusserst anspruchsvollen Führungsaufga-

ben. Hinzu kommt, dass die Teams auf der Anlage mit jedem Einsatz wechseln.

Durchführung: Auf der Anlage

Zwei Drittel der Mitarbeitenden des Field Service arbeiten im Aussendienst. Die in der Analysephase vorgesehenen Interviews und Tätigkeitsbeobachtungen wurden im Innendienst wie auch im Aussendienst durchgeführt und die Projektleitung hat sich vor Ort auf die Anlagen begeben. «Wir waren nicht nur unbeteiligte Beobachter», erläutert Sabine Wiederkehr. «Wir fuhren mit den Aussendienstmitarbeitenden frühmorgens auf die Anlage und haben die ganze Schicht mitgemacht. Man erhält so ein viel besseres Verständnis für das, was unsere Mitarbeitenden auf einer Anlage leisten. Der Besuch wurde von den Mitarbeitenden sehr positiv aufgenommen und trug massgeblich zur Akzeptanz des Projekts bei.»

Fazit: Begleiteter Change-Prozess

In Field Service Schweiz erhöhte sich die Sensibilisierung für das Thema Gesundheit und Stressbewältigung. Es wurde normal, sich über arbeitspsychologische Themen zu unterhalten und Ursache-Wirkung-Beziehungen zu diskutieren. In einem technischen Umfeld wie Field Service Schweiz ist dies nicht selbstverständlich. Die Ressourcen-Belastungs-Situation ist ein Thema und SWiNG zu einem Wort für diesen Wert geworden (z.B. «SWiNG-Gespräch», wenn es um Themen wie Stress, Gesundheit oder zwischenmenschliche Gespräche geht). Nachdem man sich anfänglich eher auf die Belastungen konzentriert habe, seien mit der Zeit die Ressourcen immer mehr in den Blickpunkt gerückt. Eine wichtige

Erkenntnis sei die folgende: «Da die Belastungen oft fremdbestimmt sind, lässt sich daran – vor allem im Aussendienst – nicht viel ändern. Einen grösseren Effekt erzielt man, wenn man auf die bestehenden Ressourcen Einfluss nimmt. Dabei spielt die Führung eine grosse Rolle, da die Führungskräfte massgeblich Einfluss auf Belastungen und Ressourcen der Mitarbeitenden haben.»

«SWiNG hat Bewegung in den Betrieb gebracht. Der individuelle und organisatorische Umgang mit Stress war über zwei Jahre lang ein wichtiges Thema für Mitarbeitende und Führungskräfte.»

Nina Hottinger, ifa Institut für Arbeitsmedizin/nh consulting

«Letztlich geht es darum, ein Projekt wie SWiNG in die tägliche Arbeit zu integrieren. Die Gesundheit und die Stärkung der Ressourcen muss ein Thema sein bei den Vorgesetzten wie auch bei den Mitarbeitenden», fordert Sabine Wiederkehr.

Kontakte

- Gesundheitsförderung Schweiz: Lukas Weber, Tel. 031 350 04 39, lukas.weber@promotionsante.ch
- Alstom Field Service Centre Schweiz: Sabine Wiederkehr, Tel. 056 205 34 98, sabine.c.wiederkehr@power.alstom.com
- ifa Institut für Arbeitsmedizin: Tel. 056 205 61 99, info@arbeitsmedizin.ch

SWiNG-Projekt. Das Pilotprojekt SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde im Jahr 2008 von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband initiiert. Das Projekt untersucht einerseits Stressursachen sowie die negativen Folgen von Stress und bekämpft sie mit geeigneten Präventionsmassnahmen; andererseits werden die Wirkungsweise und der ökonomische Nutzen dieser Massnahmen analysiert. Dafür wurde SWiNG in acht Testbetrieben mit 300 bis 1200 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen in der ganzen Schweiz über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren umgesetzt und evaluiert. **Mehr Infos:** www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Trägerschaft



Gesundheitsförderung
Schweiz

ASA | SVV
Die Schweizer
Versicherer

SWiNG-Anbieter

Institut für Arbeitsmedizin **ifa**

SWiNG-Porträt: Klinik Barmelweid

Ausgangslage: Kompetenz ist gefragt

Das mehrstöckige Gebäude aus Stahl und Glas auf den ländlichen Jurahöhen ist nicht zu übersehen. Moderne Architektur inmitten von Feldern und Wiesen. Das Haus strahlt Ruhe und Qualität aus. Klinik, Hotel, Restaurationsbetrieb, Gartenanlagen und Tiere: Erholung und Rehabilitation werden hier auf verschiedenen Ebenen angeboten.

Die Klinik Barmelweid ist Akutspital und Rehabilitationsklinik für Pneumologie, Schlafmedizin, Kardiologie/Medizin und Psychosomatik. Als Spezialklinik orientiert sie sich an höchsten medizinischen Qualitätsansprüchen. Sie ist auch verpflichtet, ihre Dienstleistungen an wirtschaftlichen und ökologischen Gesichtspunkten auszurichten.

364 Mitarbeitende aus 25 Nationen sorgen hier in den verschiedensten Fachbereichen für das Wohl der Gäste und Patientinnen und Patienten. Kompetenz auf allen Ebenen ist gefragt. Hinter der Ruhe steckt eine gewaltige organisatorische Arbeit: Die Bereiche von der Gartenarbeit bis hin zur ärztlichen Betreuung müssen perfekt ineinandergreifen. Es gibt Termindruck, Unplanbares, kurz: Es fehlt nicht an potenziellen Stressfaktoren.

Durchführung: Den Austausch fördern

Betriebliche Gesundheitsförderung ist für die Klinik Barmelweid nichts Neues. Sie besitzt bereits eine Zertifizierung als Mitglied von «Health Promoting Hospitals». Mit dem Projekt SWiNG ergab sich nun die Gelegenheit, die Themen Stress und Burnout gezielter anzugehen.

«SWiNG brachte uns keine grossen Überraschungen, unsere Schwachstellen kannten wir bereits vorher», sagt Hillevi Zimmerli, Leiterin Pflegedienst und Qualitätsverantwortliche der Klinik. «Aber dass diese

Profil

Unternehmen: Klinik Barmelweid

Branche: Spitalbetrieb

Unternehmensgrösse: Grossbetrieb

Anzahl Mitarbeitende: 364 (2010)

Hauptsitz: Barmelweid

in der Befragung so deutlich herauskommen würden, hat uns doch ein wenig erstaunt.»

Es zeigte sich, dass die Wertschätzung ein Problembe- reich ist. Und zwar weniger die Wertschätzung zwi- schen Führung und Mitarbeitenden, sondern die ge- genseitige Wertschätzung unter der Mitarbeitenden. Es gibt in der Klinik Arbeitsbereiche, die hervorste- chen, und andere, die kaum wahrgenommen werden. «In den verschiedenen Bereichen gibt es auch ganz unterschiedliche Hierarchien. Neben traditionellem Führungsverständnis gibt es auch eher moderneres oder freieres Führungsverständnis. In einem Spital muss das alles Platz haben.» Denn die Organisations- form, so Hillevi Zimmerli, hänge zu einem grossen Teil von der Aufgabe ab, die sie zu erfüllen habe. So herr- schen in ärztlichen Dienst oder in der Küche ganz klare Hierarchien, während in der Pflege die Hierarchien eher flach sind. Grosse Unterschiede gibt es auch in der Wahrnehmung der Bereiche. Gewisse Tätigkeiten verschwinden fast im Hintergrund, die Menschen, die diese Arbeiten ausführen, gehen leicht vergessen. Die Kampagne «Gegenseitiges Kennenlernen» will den Austausch auf persönlicher Ebene fördern. Alle

Abteilungen bereiten eine Präsentation vor. Fixpunkte sind ein Heft, mit dem sich die Abteilung schriftlich vorstellt, und ein Posterstand. Den eigentlichen Aktionstag führt jede Abteilung nach eigenen Vorstellungen durch.

In dieser Kampagne haben sich jene Bereiche, die sonst wenig wahrgenommen werden, sehr stark engagiert. So richtete die Abteilung «Reinigung» in der Turnhalle einen Parcours für die fahrbare Putzmaschine ein. Es galt, eine bestimmte Strecke, die mit Hindernissen gespickt war, in möglichst kurzer Zeit zurückzulegen. Vom Direktor bis zu den Praktikanten nahmen alle mit grosser Begeisterung an dem Wettrennen teil.

«Das Projekt SWiNG war ein sehr spannender Prozess. Zudem hat sich einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist, länger an einem Projekt dran-zubleiben. Gewisse Veränderungen sind erst nach zwei Jahren wirklich ins Rollen geraten, aber jetzt läuft sehr viel.»

Alexia Sieber, vivit gesundheits ag, Luzern

Die Abteilung «Wäscherei, Näherei» wollte mit ihrer Präsentation nicht zurückstehen. Die Mitarbeitenden präsentierten sich auf bedruckten T-Shirts, die sie an einer Wäscheleine aufhängten: Weiter bereiteten sie einen Tisch mit zugeschnittenen Stoffresten vor. Dazu stellten sie Nähzeug und Faden zur Verfügung. Abteilungsweise konnte man sich am Wettbewerb beteiligen: Welche Abteilung würde am meisten Plätzchen zusammennähen? Die Aktion hatte einen ungeahnten

Erfolg. Alle legten sich mächtig ins Zeug. Am meisten Ehrgeiz entwickelten die Abteilung Verwaltung und die Abteilung Reinigung. Unter ihnen kam es zu einem richtigen Wettbewerb, den schliesslich die Abteilung Verwaltung für sich entschied.

«Interessant ist», sagt Hillevi Zimmerli, «dass dabei die Abteilung Verwaltung, die sonst eher für ihren Individualismus bekannt ist, zu einem echten Team zusammenwuchs.»

Fazit: Unterstützung für neue Ideen

«Mit dem Ausfüllen des S-Tools ist es nicht getan. Wir wollen, dass das Projekt weitergeht», sagt Hillevi Zimmerli. Dabei kann sie auf innovative Führungskräfte in der Klinik zählen, die neue Ideen vorbehaltlos unterstützen.

Bereits gibt es Ideen für weitere Aktionstage, die das Begonnene vertiefen und ausbauen. So soll an einem Aktionstag zur Gesundheitsförderung ein multikultureller Ansatz zum Tragen kommen: Mitarbeitende aus Asien, Südamerika, Afrika und natürlich auch aus Europa beleuchten das Thema Gesundheit aus dem Blickwinkel ihrer jeweiligen Kultur. «Unsere Klinik ist grundsätzlich offen für Neuerungen», sagt Hillevi Zimmerli. Die betriebliche Gesundheitsförderung fällt in der Barmelweid jedenfalls auf fruchtbaren Boden.

Kontakte

- Gesundheitsförderung Schweiz: Lukas Weber, Tel. 031 350 04 39, lukas.weber@promotionsante.ch
- Klinik Barmelweid: Hillevi Zimmerli, Tel. 062 857 21 02, hillevi.zimmerli@barmelweid.ch
- vivit gesundheits ag: Alexia Sieber, Tel. 041 226 18 92, alexia.sieber@vivit.ch

SWiNG-Projekt. Das Pilotprojekt SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde im Jahr 2008 von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband initiiert. Das Projekt untersucht einerseits Stressursachen sowie die negativen Folgen von Stress und bekämpft sie mit geeigneten Präventionsmassnahmen; andererseits werden die Wirkungsweise und der ökonomische Nutzen dieser Massnahmen analysiert. Dafür wurde SWiNG in acht Testbetrieben mit 300 bis 1200 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen in der ganzen Schweiz über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren umgesetzt und evaluiert. **Mehr Infos:** www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Trägerschaft



Gesundheitsförderung
Schweiz

ASA | SVV
Die Schweizer
Versicherer

SWiNG-Anbieter

vivit
Für Ihre Gesundheit



SWiNG-Porträt: Nestlé Suisse SA

Ausgangslage: Engagement für ein gutes Arbeitsklima

Das Unternehmen Nestlé Suisse SA vereint verschiedene, weltweit bekannte Marken unter einem Dach. Einer der beiden Firmensitze von Nestlé Suisse befindet sich am Genfersee in Vevey. Es arbeiten dort gegen 600 Personen, davon gegen 80 Teamverantwortliche. Auch an diesem Standort wurde das Projekt SWiNG umgesetzt. Das Unternehmen hatte schon vorher Massnahmen für ein besseres Arbeitsklima eingeführt. «Das Phänomen Stress betrifft alle Firmen», ist Annick Calcagno-Wulf, Health Promotion Manager und Projektchefin SWiNG, überzeugt. «Wir sind in einem anspruchsvollen Markt tätig, der durch starke Konkurrenz charakterisiert ist. Hinzu kommt, dass das Leben immer komplexer wird, und die wirtschaftliche Lage ist angespannt.» Auch wenn das Stressmanagement letztlich eine private Angelegenheit ist, hat Nestlé Suisse doch nach Instrumenten gesucht, welche die Mitarbeitenden bei dieser Aufgabe unterstützen.

Umsetzung: Auf dem Bestehenden aufbauen und die Praxis verbessern

Die drei mit S-Tool 2009 und 2010 realisierten Befragungen ermöglichten es, das Bedürfnis des Personals abzuklären. Die Rücklaufquote betrug 92% bei der ersten und über 80% bei den folgenden Befragungen. Die erste Analyse ermöglichte es, einen (einzigsten) Kritikpunkt herauszukristallisieren. «Wir konnten feststellen, dass unser Personal schon relativ gut mit Stress umgehen kann», fährt Annick Calcagno-Wulf fort. Sie erklärt sich diesen Umstand teilweise mit dem schon im Vorfeld von Nestlé Suisse gezeigten Engagement, insbesondere hinsichtlich Kaderfortbildungen und Meinungsumfragen. Dank dem S-Tool konnte fest-

Profil

Unternehmen: Nestlé Suisse SA

Branche: Ernährungsmittel-industrie

Grösse: Grossunternehmen

Anzahl Mitarbeitende: 566
(Standort Vevey)

gestellt werden, dass Handlungsbedarf besteht, besonders im Bereich Kommunikation, sowohl innerhalb der Teams als auch zwischen den einzelnen Abteilungen. «Ein grosser Teil der Arbeit wird abteilungsübergreifend erbracht. Es ist von daher wichtig, dass die Ziele des einzelnen Mitarbeiters, des Teams und der Abteilung bei den anderen bekannt sind.» Neben einer ungenügenden Kommunikation ergab die Analyse auch, dass viele Mitarbeiter unter häufigen Arbeitsunterbrechungen litten. «Das kann frustrierend sein. Und letztlich hat das ungute Auswirkungen auf die Erholungszeit nach der Arbeit.»

In Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmedizin ifa bildete Nestlé Suisse schliesslich das Personal in Stressmanagement und das Kader in Gesundheitsförderung und systematischem Absenzen-Management weiter. Über die Kommunikation hinaus ging es hier um zentrale Fragen wie die Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten und um den Wissenstransfer. Darüber hinaus wurden auch deutlicher organisatorisch gelagerte Aspekte angegangen wie etwa der Ablauf von Sitzungen oder das Festlegen von Prioritäten. Nestlé Suisse hat zudem für das Personal zahlreiche

Veranstaltungen und Dienstleistungen zu Themen wie Ernährung, körperliche Betätigung und Entspannung angeboten.

«SWiNG ist ein innovatives Mittel für Stressprävention in Firmen, welche den Gesundheitsfaktor nachhaltig verbessern möchten.»

Patrik Hunziker, ifa, Direktor Westschweiz

«Die Gespräche und Workshops sollen auch dazu dienen, störende Faktoren zu identifizieren. Die Vorgesetzten sollten ein offenes Ohr für Feedbacks haben», erklärt Annick Calcagno-Wulf. Das funktioniert nur, wenn die Direktion die Devise «mit gutem Beispiel vorangehen» beherzigt und das Projekt offen unterstützt, wenn die Mitarbeitenden sich ihrer eigenen Verantwortung bewusst sind und entsprechend handeln. Die SWiNG-Gruppe, die sich zusammensetzte aus Mitarbeitenden aus allen am Projekt beteiligten Abteilungen, spielte ebenfalls eine tragende Rolle: «Die Gruppe fungierte nicht nur als Schnittstelle, sondern motivierte auch die am Projekt Beteiligten.»

Bilanz: Motivierte Mitarbeitende und effiziente

Prozesse

Nestlé Suisse war bei Prozessbeginn in einer eher vorteilhaften Lage. Trotzdem hat die Direktion entschieden, möglichst viele Mitarbeitende von den Fortbildungen profitieren zu lassen. Trotz der guten Ausgangslage brachte SWiNG merkliche Verbesserungen, und zwar besonders in einem Bereich: Die Gruppe mit

den «unzufriedenen, resignierten Mitarbeitenden» reduzierte sich im Zeitraum von der ersten zur dritten Befragung um 80%. Weiter haben Kaderpersonen mit wenig Teamführungserfahrung ebenfalls stark profitiert. «Sie achten nun stärker darauf, ihre Mitarbeitenden zu fördern, z.B. indem sie mehr Feedbacks geben oder ihre Dankbarkeit ausdrücken», stellt Annick Calcagno-Wulf fest.

Auch wenn der Return on Investment schwierig zu kalkulieren ist, bilanziert Annick Calcagno-Wulf: «Der Return on Investment ist bei der Motivation und in der Verbesserung des Arbeitsklimas zu suchen. Selbstverständlich ist ein zufriedener Mitarbeiter motivierter und dadurch auch effizienter. Das ist der Grund, wieso wir hier aufmerksam bleiben und weiter in dieser Richtung arbeiten müssen. Wir werden diesen positiven Regelkreis weiter entwickeln und langfristig erhalten. Dank SWiNG und besonders dank S-Tool konnten wir Probleme präzise identifizieren und gezielt Lösungen suchen und anwenden.» Die von Nestlé Suisse unternommenen, systematischen und wichtigen Anstrengungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden belohnt: Dem Unternehmen wurde 2010 das Label «Friendly Work Space®» verliehen.

Kontakte

- Gesundheitsförderung Schweiz: Lukas Weber, Tel. 031 350 04 39, lukas.weber@promotionsante.ch
- Nestlé Suisse SA: Annick Calcagno-Wulf, Tel. 021 924 52 88, annick.calcagno@ch.nestle.com
- ifa Institut für Arbeitsmedizin: Patrik Hunziker, Tel. 021 800 00 62, patrik.hunziker@medecinedutravail.ch

SWiNG-Projekt. Das Pilotprojekt SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde im Jahr 2008 von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband initiiert. Das Projekt untersucht einerseits Stressursachen sowie die negativen Folgen von Stress und bekämpft sie mit geeigneten Präventionsmassnahmen; andererseits werden die Wirkungsweise und der ökonomische Nutzen dieser Massnahmen analysiert. Dafür wurde SWiNG in acht Testbetrieben mit 300 bis 1200 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen in der ganzen Schweiz über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren umgesetzt und evaluiert. **Mehr Infos:** www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Trägerschaft



Gesundheitsförderung
Schweiz

ASA | SVV
Die Schweizer
Versicherer

SWiNG-Anbieter

Institut für Arbeitsmedizin **ifa**



SWiNG-Porträt: Spital Riviera

Ausgangslage: Erhöhte Personalfuktuation und Personalmangel

Das Spital Riviera ist eine Spitalgruppe, die über vier Standorte in Vevey, Blonay und Montreux verfügt. Die Gruppe hat schon immer grossen Wert auf die betriebliche Gesundheitsförderung gelegt. SWiNG sollte in erster Linie die organisatorischen Strukturen verbessern.

Der Alltag im Spitalumfeld ist ziemlich hektisch, die Mitarbeiter tragen eine grosse Verantwortung und das gesamte Arbeitsfeld ist geprägt von ständigen Veränderungen, welche für etliche Verunsicherung sorgen. Jedes Spitalunternehmen sieht sich heute mit besonderen Herausforderungen im Personalwesen konfrontiert: Die Personalfuktuation und die Absenzen sind im Vergleich zu anderen Branchen erhöht, zudem mangelt es an Fachpersonal. Die Situation bekommt Personalchef Daniel Drainville zu spüren: «Im Gesundheitswesen ist der Stress eine Konstante. Wir arbeiten mit Patienten, die auf eine Behandlung warten und die unser Verständnis brauchen.» Dieser berufsspezifische, besonders in Notfallsituationen auftretende Stress gehört ganz einfach zum Spitalalltag. Die Fusion der vier Standorte, die vor ein paar Jahren über die Bühne ging, war ein weiterer Stressfaktor für das Personal. Die Leiterin des SWiNG-Projekts und Betriebskrankenschwester, Nathalie Wolfensberger, fügt hinzu: «Im Pflegebereich stellen die Mitarbeiter ihren eigenen Gesundheitszustand und ihre Fähigkeit, mit Stress umgehen zu können, oft hinten an. Wie soll ich qualitativ hochstehende Pflege bieten können, wenn ich selber mich nicht gut fühle?»

Profil

Unternehmen: Spital Riviera
(Standort Mottex in Blonay, Standort Montreux, Standorte Samaritain und Providence in Vevey)

Branche: Gesundheitswesen

Grösse: Grossunternehmen

Anzahl Mitarbeitende: 1214
Vevey

Umsetzung: Die Problemherde identifizieren, individuelle Lösungen entwickeln

Die Spitalgruppe startete 2008 das Pilotprojekt SWiNG. Ziel damals war es, eine Antwort auf die folgende Frage zu finden: «Wie kann das Spital Riviera zu einer Gruppe werden, die Gesundheit fördert?» Die ca. 1200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden mittels S-Tool befragt. «Die Befragungsergebnisse haben uns ein klares Bild der Situation geliefert, mit konkreten Zahlen, eine Art Momentaufnahme, die uns als Ausgangspunkt für die folgenden Schritte diente», hält Daniel Drainville fest. Die Befragungen wurden allerdings nicht vorbehaltlos akzeptiert. Bestimmte Fragen bildeten Gegenstand von Kritik, vor allem jene, die nach Ansicht der Befragten nicht vollständig dem Spitalalltag entsprachen.

Insgesamt wurden drei Befragungen durchgeführt, die es letztlich erlaubten, einen direkten Vergleich zu ziehen: 2008 ermöglichte es S-Tool, gegen zehn Dienste als Problemherde zu identifizieren, zwei

Jahre später hatte sich deren Zahl bereits auf vier reduziert.

Dank verschiedener Massnahmen (Workshops, Weiterbildungen zum Thema Umgang mit Stress, organisatorische Veränderungen), die zwischen den einzelnen Befragungen eingeführt wurden, konnten die Stressfaktoren mehr als halbiert werden. Die von Fachleuten durchgeführten Workshops ermöglichten es den Teams, vorhandene Probleme aufzudecken und Lösungen zu erarbeiten. «Die Mitarbeitenden wussten meistens sehr gut, was zu tun war. Man musste ihnen nur genügend Zeit und die Möglichkeit einräumen, Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen», weiss Nathalie Wolfensberger. Bei den Kursen zum Umgang mit Stress übertraf die Nachfrage rasch einmal das Angebot. Das führte dazu, dass das Angebot verlängert werden musste.

«SWiNG ist ein innovatives Mittel für Stressprävention in Firmen, welche den Gesundheitsfaktor nachhaltig verbessern möchten.»
Patrik Hunziker, ifa, Direktor Westschweiz

Bilanz: Auf dem eingeschlagenen Weg weitergehen

Wie fällt die Bilanz nach drei Jahren SWiNG aus? «Stressmanagement stellt eine grosse zeitliche und finanzielle Investition dar. Wir können jetzt schon sagen, dass wir qualitative Verbesserungen erreicht haben», kommentiert Drainville. Zahlreiche Massnahmen, besonders jene auf der strukturellen Ebene,

konnten nicht von heute auf morgen realisiert werden. «Zwar hat der Prozentsatz der Absenzen noch nicht um 10% abgenommen – eines ist aber sicher: ohne SWiNG wäre der Prozentsatz womöglich noch gestiegen.» Das Management will auf dem eingeschlagenen Weg weitergehen. Angesichts der mit SWiNG gemachten Erfahrungen wurde 2011 ein Dienst für betriebliche Gesundheit eingerichtet, und eine Arbeitsgruppe zeichnet für die Gesundheitsförderung und die Bekämpfung des Absentismus verantwortlich.

Insgesamt war das Projekt im Hinblick auf die Sensibilisierung für die Stressproblematik sehr wichtig. Stress soll kein Tabuthema sein, weder auf Stufe Management, noch bei der Ärzteschaft, und auch nicht in der Administration. «SWiNG ist ein wichtiges Werkzeug, es muss allerdings im Rahmen eines Unternehmensprojekts durchgeführt werden, das resultatorientiert ist. Wenn man die Mitarbeitenden fragt, was sie denken, werden damit auch Erwartungen geschürt – ganz zurecht», meint Daniel Drainville abschliessend.

Kontakte

- Gesundheitsförderung Schweiz: Lukas Weber, Tel. 031 350 04 39, lukas.weber@promotionsante.ch
- Spital Riviera: Nathalie Wolfensberger, Tel. 021 966 66 47, nathalie.wolfensberger@hopital-riviera.ch
- ifa Institut für Arbeitsmedizin: Patrik Hunziker, Tel. 021 800 00 62, patrik.hunziker@medecinedutravail.ch

SWiNG-Projekt. Das Pilotprojekt SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde im Jahr 2008 von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband initiiert. Das Projekt untersucht einerseits Stressursachen sowie die negativen Folgen von Stress und bekämpft sie mit geeigneten Präventionsmassnahmen; andererseits werden die Wirkungsweise und der ökonomische Nutzen dieser Massnahmen analysiert. Dafür wurde SWiNG in acht Testbetrieben mit 300 bis 1200 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen in der ganzen Schweiz über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren umgesetzt und evaluiert. **Mehr Infos:** www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Trägerschaft



Gesundheitsförderung
Schweiz

ASA | SVV
Die Schweizer
Versicherer

SWiNG-Anbieter

Institut für Arbeitsmedizin **ifa**

SWiNG-Porträt: Kantonale Verwaltung Thurgau

Ausgangslage: Kanton fördert Gesundheit

Gesundheitsförderung steht im Kanton Thurgau politisch ganz oben auf der Agenda. Von der Umsetzung profitiert auch die Verwaltung.

Bereits vor dem Projekt SWiNG hatte eine Personalbefragung ergeben, dass in verschiedenen Abteilungen in der Kantonalen Verwaltung Stresssymptome vorhanden waren. Da auf diesen Befund zu wenige Massnahmen erfolgten, verschärften sich die bestehenden Stresssituationen.

Zwei Jahre später wurde in fünf kantonalen Ämtern das Pilot-Projekt SWiNG gestartet. «Bei der S-Tool-Befragung haben wir darauf hingewiesen, dass es um differenzierte Aussagen ging. So konnten wir die Leute motivieren, trotz einer ersten negativen Erfahrung wirklich noch einmal Fragen zu beantworten», beleuchtet Anders Stokholm, Leiter des Amtes für AHV und IV, die nicht ganz einfache Situation.

Ein Jahr nach Start des Projekts äusserte sich der zuständige Regierungsrat Bernhard Koch in der Personalzeitung mit folgenden Worten zum Projekt: «Ich erwarte, dass aufgezeigt wird, was SWiNG bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgelöst hat, die Gründe für Stresssituationen, welche Handlungsfelder und Massnahmen notwendig sind, um Stresssymptomen begegnen zu können.»

«Die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden gegenüber der persönlichen Stresssituation und derjenigen der Kolleginnen und Kollegen ist durch SWiNG gesteigert worden. Man wird heute früher aktiv.»

Anders Stokholm, Leiter Amt für AHV und IV Thurgau

Profil

Unternehmen: Kantonale Verwaltung Thurgau

Branche: Diverse öffentliche Dienstleistungen

Unternehmensgrösse: 5 Ämter aus 5 Departementen

Anzahl Mitarbeitende: 443 (2010)

Hauptsitz: Frauenfeld

Durchführung: Differenzierte Umsetzung

Das Projekt wurde in fünf ausgewählten Ämtern aus fünf unterschiedlichen Departementen der Verwaltung umgesetzt. Das Amt für AHV und IV, das Amt für Volksschule, das Strassenverkehrsamt, das Hochbauamt und die Steuerverwaltung analysierten mit Unterstützung der Firma «iafob» die stressverursachenden Situationen in ihren Arbeitsbereichen. Dabei zeigten sich innerhalb und auch zwischen den Ämtern recht grosse Unterschiede. Besonders betroffen von Stress war die Abteilung Invalidenversicherung. Als Folge der 5. IV-Revision befand sich dort vieles im Umbruch. Aufgrund der unterschiedlichen Ergebnisse verfolgten die Ämter differenzierte Strategien. Trainings zum individuellen Umgang mit Stress, individuelle Stresscoachings und Schulungskurse für Führungskräfte wurden durchgeführt.

«Im ersten Jahr von SWiNG gab es bereits viele Verbesserungen, die Situation beruhigte sich», stellt Anders Stokholm fest.

Fazit: Erhöhte Aufmerksamkeit

Nach dem «Vollprogramm» mit SWiNG zieht Anders Stokholm eine positive Bilanz. «In den Bereichen, die einigermaßen liefen, hat sich die Situation stark verbessert. In Bereichen, die bereits gut liefen, brauchte es keine grossen Veränderungen, aber auch da gab es gewisse Verbesserungen. Dort, wo es kritisch war, gab es eine gewisse Beruhigung, vor allem aber eine differenziertere Wahrnehmung der Situation. SWiNG hat das sicher ausgelöst. Wir sind noch nicht am Ziel, aber wir sind unterwegs dahin.» Auf der individuellen Ebene – so Anders Stokholm – habe sich die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden gegenüber der persönlichen Stresssituation und derjenigen der Kolleginnen und Kollegen erhöht. «Man sagt zum Beispiel nicht mehr einfach: Ich bin gestresst!, sondern man benennt konkret, was einen bedrückt und wo man ansteht.»

Bei der Umsetzung seien einer kantonalen Verwaltung allerdings auch Grenzen gesetzt, schränkt Anders Stokholm ein: «Die Entscheidungsprozesse können nicht vom Amtsleiter selbst bis zum letzten Punkt durchgesetzt werden. Er ist abhängig vom Regierungsrat, und der wiederum ist abhängig von einem Budgetprozess usw. Das macht das ganze Prozedere etwas schwerfällig, man kann nicht sogleich reagieren.»

Dennoch wird SWiNG nach anfänglicher Skepsis heute von den Mitarbeitenden engagiert mitgetragen. «Ein öffentlicher Dienstleistungsbetrieb», sagt Anders Stokholm, «steht und fällt mit den Leuten, die darin arbeiten. Also müssen wir auch in die Menschen investieren, wir müssen gut zu uns schauen. Dieser Gedanke unterstützt die Motivation bei einem solchen Projekt.»

«Geschäftsleitungen, Vorgesetzte und Mitarbeitende haben analysiert, kontrovers diskutiert, Massnahmen abgeleitet und umgesetzt. Die Konsequenz, mit der sie das Projekt vorangetrieben haben, und die Breite der resultierenden Ergebnisse sind bemerkenswert, verdienen Respekt.»

Dr. Marc Wülser, iafoB – Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung

Kontakte

- Gesundheitsförderung Schweiz: Lukas Weber, Tel. 031 350 04 39, lukas.weber@promotionsante.ch
- Kantonale Verwaltung Thurgau: Sandra Stadler-Kuster, Tel. 052 724 13 57, sandra.stadler@tg.ch
- iafoB – Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung: Dr. Marc Wülser, Tel. 044 254 30 66, marc.wuelser@iafoB.ch

SWiNG-Projekt. Das Pilotprojekt SWiNG (Stressmanagement, Wirkung und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung) wurde im Jahr 2008 von Gesundheitsförderung Schweiz und dem Schweizerischen Versicherungsverband initiiert. Das Projekt untersucht einerseits Stressursachen sowie die negativen Folgen von Stress und bekämpft sie mit geeigneten Präventionsmassnahmen; andererseits werden die Wirkungsweise und der ökonomische Nutzen dieser Massnahmen analysiert. Dafür wurde SWiNG in acht Testbetrieben mit 300 bis 1200 Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen in der ganzen Schweiz über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren umgesetzt und evaluiert. **Mehr Infos:** www.gesundheitsfoerderung.ch/swing

Trägerschaft



Gesundheitsförderung
Schweiz

ASA | SVV
Die Schweizer
Versicherer

SWiNG-Anbieter

iafoB -

– Institut für Arbeitsforschung und
Organisationsberatung