

ERFOLGS DÜNGER

Für gesunde und motivierte Mitarbeitende in gesunden und produktiven Betrieben

4. Ausgabe · Herbst 2015

**RESSOURCEN
STÄRKEN**

AUS DER PRAXIS

Vitalitätsspritze für ein Altersheim → Seite 3

MINI-CHECK

Welche persönlichen Ressourcen haben Sie? → Seite 5

SESAM ÖFFNE DICH: UNSER MITGLIEDERBEREICH

Dienstleistungen des Forums BGM → Seite 7

NUTZEN SIE DIE CHANCEN EINES MEHR-GENERATIONEN-TEAMS

Interview mit Hans-Jürgen Dorr, Organisations- und Personalentwickler
→ Seite 10



INHALT

- Aus der Praxis** 3
Vitalitätsspritze für ein Altersheim
- Mini-Check** 5
Welche persönlichen Ressourcen haben Sie?
- Instrumente von Gesundheitsförderung Schweiz** 6
BGM-Check – Das BGM-Standortanalyse-Tool
- Für Sie: Dienstleistungen des Forums BGM** 7
Sesam öffne dich: Unser Mitgliederbereich

- Aus dem Vereinsleben** 8
- Nachgefragt** 10
Interview mit Hans-Jürgen Dorr,
Organisations- und Personalentwickler

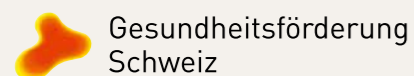
- Dies & Das** 11

IMPRESSUM

Herausgeber Forum BGM – Betriebliches Gesundheitsmanagement im Kanton Aargau, Baden
Redaktion Selina Züllig, Mathias Morgenthaler, Kommunikation des DGS
Gestaltung Denkmal GmbH, Aarau
Druck Brogle Druck AG, Gipf-Oberfrick

© Die Wiedergabe der Texte ist nur mit Quellenangabe und Zustimmung des Herausgebers gestattet.

UNSERE PARTNER



EDITORIAL



Liebe Leserinnen und Leser

Menschen kommen mit Belastungen unterschiedlich klar. Was den einen belastet und zu verhindern versucht, stärkt und sucht ein anderer. Das heutige dynamische Umfeld verlangt von allen Mitarbeitenden hohe Leistungen und insbesondere die Vorgesetzten sind herausgefordert, was die Pflege der Ressourcen ihrer Teams anbelangt. Nicht jede Arbeit stellt jeden zufrieden und entsprechend hoch ist der Stellenwert von Rekrutierungen und Beförderungen. Neue oder zur Beförderung vorgesehene Mitarbeitende müssen dem Team einen «Mehrwert» bringen. Erfolgreiche Firmen besetzen ihre Schlüsselpositionen konsequent mit Mitarbeitenden, die über adäquate Kompetenzen und Ressourcen verfügen und haben deshalb gesunde und langjährige Mitarbeitende. Führungsarbeit heisst auch, Ressourcen der Mitarbeitenden erkennen, stärken und nutzen. Damit dies erreicht werden kann, müssen Vorgesetzte das Vertrauen der Untergebenen mit ihrer Kommunikation und Handlungen gewinnen. Nur damit erhalten sie rechtzeitig wertvolle Hinweise betreffend betrieblich Relevantes sowie Belastungen und Ressourcen der Mitarbeitenden. Vertrauen stärkt auch das Selbstvertrauen, das Selbstwertgefühl und somit die Ressourcen. Bei einer guten Ressourcenpflege erkennen alle Mitarbeitende, dass sie ein geachtetes Teammitglied sind, das einen wichtigen Teil zum Gesamterfolg beiträgt und bei zu starker Belastung auf die Unterstützung seiner Kollegen und Vorgesetzten zählen kann. Hektische Ausnahmesituationen und der Umgang mit schwierigen Mitmenschen lassen sich nie ganz vermeiden, sind aber gemeinsam und mit genügend Ressourcen leichter zu meistern.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Peter Fröhlich
Geschäftsleiter Aargauischer Gewerbeverband AGV
und Vorstandsmitglied beim Forum BGM



Alterszentrum am Buechberg im aargauischen Fislisbach

VITALITÄTSSPRITZE FÜR EIN ALTERSHEIM

Wenn in einem Altersheim in einem Jahr mehr als ein Drittel der Pflegefachleute kündigen, ist die Führung gefordert. Thomas Rohrer, Leiter des Alterszentrums am Buechberg, hat rasch erkannt, dass es nur einen Weg gibt, um die vielen Absenzen und Abgänge in den Griff zu bekommen: Konsequente Investition in Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).

Ein Altersheim zu führen, ist ein schwieriges Unterfangen – das wusste Thomas Rohrer schon vor 2011. Doch als er vor gut vier Jahren die Verantwortung für das Alterszentrum am Buechberg im aargauischen Fislisbach übernahm, standen alle Zeichen auf Sturm: Nach einem Minus von einer Million Franken im Vorjahr war das Geld so knapp, dass zunächst unsicher war, wie lange die Löhne noch bezahlt werden konnten. Doch es waren nicht nur die roten Zahlen, die Rohrer in den ersten Monaten zu schaffen machten, sondern auch die roten Köpfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Stimmung war gereizt, es gab kaum Teamwork, dafür viele Absenzen: im Durchschnitt fehlte jeder Mitarbeiter 14 Tage pro Jahr. Die Fluktuation betrug 26 Prozent, in der Pflege lag der Wert sogar bei 40 Prozent.

In solch einer Situation denkt keine Führungskraft ans Investieren, da ist erst einmal Turnaround-Management gefragt. Thomas Rohrer reduzierte den Personaletat im Bereich Pflege und schuf durch bessere Raumnutzung 18 neue Zimmer. Mehr Arbeit bei weniger Personal also? Das wäre nicht gut gegangen. Deshalb befreite Rohrer die Pflegefachleute von gewissen Tätigkeiten, lagerte etwa die Bereitstellung der Medikamente in den hektischen Morgenstunden aus und übertrug die Verantwortung für die Frühstückszubereitung dem Etagendienst. Beliebt machte sich Rohrer damit nicht unbedingt, manche Mitarbeitende fanden, der neue Chef entziehe ihnen Verantwortung. «Ich musste rasch das Steuer herumreissen und deshalb vieles im Alleingang entscheiden», resümiert Rohrer.

Gemeinsam gestalten

Thomas Rohrer war sich bewusst, dass die 114 Angestellten diesen Management-Stil auf Dauer nicht goutieren würden. Wenn der Ruf des Alterszentrums, der in den turbulenten Jahren zwischen 2007 und 2011 stark gelitten hatte, wieder hergestellt werden sollte, dann mussten alle am gleichen Strick ziehen. Aber wie sorgt man dafür, dass ein Unternehmen

attraktiv wird – nicht nur für die Kunden, sondern zu allererst für die eigenen Mitarbeitenden? Im Oktober 2012 nahm Rohrer eine zwei Jahre zuvor initiierte Kooperation mit der Fachstelle UND wieder auf, die das Label «Familie UND Beruf» vergibt. Bereits der erste Audit habe als Standortbestimmung viel bewirkt, sagt Rohrer. Die Erkenntnisse seien in die neue Strategie und das neue Leitbild eingeflossen und hätten rasch konkrete Auswirkungen gehabt.

Überhaupt verankerte Rohrer das Thema Gesundheitsförderung im Unternehmensalltag. Das tangierte auch so sensible Bereiche wie die Lohnpolitik. Als Rohrer die Verantwortung am Buechberg übernahm, waren die Löhne ein gut gehütetes Geheimnis. «Manche verdienten ohne erkennbaren Grund 400 Franken weniger als der Kollege im gleichen Job», sagt Rohrer. Inzwischen sei das Prinzip «Gleicher Lohn für Frau und Mann» durchgesetzt, die Löhne seien für alle einsehbar und nachvollziehbar, der Mindestlohn auf 4200 Franken angehoben worden. Bezüglich Transparenz gibt es noch eine Einschränkung: Die Bereichsleiter und der Geschäftsleiter sind derzeit noch davon ausgenommen, wie Rohrer einräumt. Er könne sich aber gut vorstellen, dies zu ändern.

Mehr Verantwortung übernehmen

Rohrer und sein Führungsteam erfassen jährlich die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit Hilfe eines Instruments von KMU-vital, vier Mal pro Jahr treffen sich Führungskräfte und Mitarbeitende zu einem Gesundheitszirkel, der BGM-Ziele für das nächste Jahr formuliert. An Beispielen, die die Fortschritte illustrieren, mangelt es Rohrer nicht. Die Palette reicht von mehr Flexibilität bei Teilzeitpensen (auch für Kaderleute), 16 Wochen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn, fünf Freitagen für Väter und Mütter bei der Geburt eigener Kinder bis zur Beschäftigung über die Pensionierungsgrenze hinaus und der Möglichkeit des unbezahlten Urlaubs. Doch wichtiger als jede einzelne Massnahme ist die neue Führungskultur im Haus. «Bei besonderen Belastungssituationen schauen wir viel früher hin», erläutert Rohrer. Wichtig sei in solchen Fällen, ins Gespräch zu kommen, frühzeitig Unterstützung anzubieten, etwa in der Form eines Coachings oder einer vorübergehenden Reduktion des Pensums. Dass die Vorgesetzten wissen, was ihre Mitarbeitenden beschäftigt, ist allerdings keine Selbstverständlichkeit. «Vertrauen kann man nicht befehlen, man muss es sich im Alltag durch Nähe erarbeiten», sagt Thomas Rohrer. Deshalb nimmt der Chef an je vier Halbtagen im Frühling und Herbst die ganze Belegschaft zusammen und führt Gespräche über Verbesserungsmöglichkeiten und Weiterbildungsziele. Und er ist sich nicht zu schade, auch selber in der Pflege mit anzupacken. Kürzlich lief er zwei Tage in der Pflege mit und übernahm auch eine Nachtwache, denn «gewisse Dinge sieht man nur an der Front».

Thomas Rohrer,
Geschäftsleiter Alterszentrum
am Buechberg in Fislisbach

Alterszentrum am Buechberg

Das Alterszentrum am Buechberg in Fislisbach beschäftigt 114 Angestellte und bietet Platz für 120 Bewohnerinnen und Bewohner. Die Auszeichnungen «Familie UND Beruf» und «Friendly Work Space» unterstreichen den Anspruch, das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu einem Eckpfeiler der Unternehmenskultur zu machen. Seit 2012 ist das Alterszentrum Mitglied des Forums BGM Aargau. Seit 2013 ist das Alterszentrum eine gemeinnützige Aktiengesellschaft unter der Leitung von Thomas Rohrer.

Für Thomas Rohrer steht ausser Frage, dass sich diese Investitionen ins Betriebliche Gesundheitsmanagement ausgezahlt haben. Die Fluktuation sank von 26 Prozent zwischenzeitlich auf 4 Prozent, nun dürfte sie sich bei knapp 10 Prozent einpendeln. Die Absenzen haben sich auf sieben Tage pro Jahr halbiert, das Betriebsklima ist so gut, dass die Mitarbeitenden auch kurzfristig für erkrankte Kollegen einspringen. «Es gibt nichts Wertvolleres für ein Unternehmen, als wenn sich jeder einzelne Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin wohl fühlt und voll mit den Zielen identifiziert», sagt Rohrer. Die beiden Label «Familie UND Beruf» (2014) und «Friendly Work Space» (2015) dienen einerseits als Verpflichtung, am Ball zu bleiben, und darüber hinaus als wichtiges Signal gegen aussen. Obwohl der Stellenmarkt in der Pflege ausgetrocknet sei, erhalte er regelmässig Bewerbungen, sagt Rohrer. Das habe sicher damit zu tun, dass das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu einem wichtigen Pfeiler der Unternehmenskultur geworden sei. Auch deshalb wandelte sich das Alterszentrum am Buechberg innerhalb von vier Jahren von einem Sanierungsfall in ein finanziell gesundes Unternehmen mit Reserven. Laut Rohrer sind so ideale Voraussetzungen geschaffen worden, dass sich auch die 120 Bewohnerinnen und Bewohner rundum wohl fühlen.

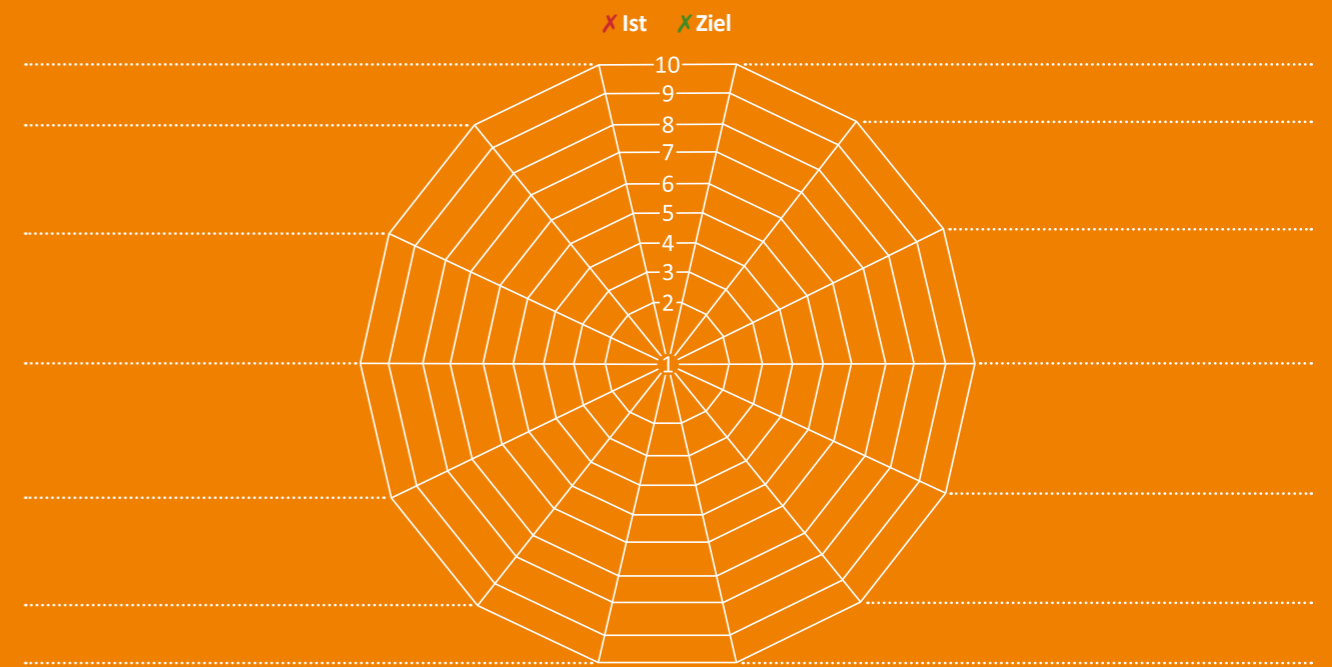


WELCHE PERSÖNLICHEN RESSOURCEN HABEN SIE?



Welches sind meine Ressourcen? Was tut mir gut, was gibt mir Energie in meinem privaten sowie im beruflichen Umfeld? Nehmen Sie sich fünf Minuten Zeit und schreiben Sie Ihre persönlichen Ressourcen rund um das Spinnennetz auf die Linien, ohne diese zu priorisieren. Überlegen Sie sich in einem zweiten Schritt, wie viel Zeit Sie zurzeit für die jeweiligen Ressourcen

aufbringen und machen Sie mit einem roten Stift ein Kreuzchen. Dabei gilt: 1 = wenig Zeit, 10 = viel Zeit. Nehmen Sie nun einen grünen Stift und markieren Sie im Spinnennetz, wie viel Zeit Sie der jeweiligen Ressource eigentlich gerne widmen würden. Verbinden Sie nun sowohl die roten Kreuzchen miteinander wie auch die Grünen.



Inwieweit stimmen IST und ZIEL überein?
Wo gibt es Abweichungen?

.....

.....

Wo möchten Sie etwas ändern?

.....

.....

Gibt es Ressourcen, die Ihnen wichtig sind und zu wenig Zeit bekommen?

.....

.....

Wie können Sie konkret etwas ändern?

.....

.....

BGM-CHECK – DAS BGM-STANDORTANALYSE-TOOL

Wie weit ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen entwickelt? Eine Antwort liefert der BGM-Check, ein kostenloses Online-Tool von Gesundheitsförderung Schweiz. Die Auswertung zeigt zum einen auf, wo die Stärken eines Betriebs bezüglich Betrieblichem Gesundheitsmanagement liegen. Zum anderen gibt sie Hinweise, in welchen Bereichen Optimierungspotenzial besteht, beispielsweise in der Betriebskultur, in der wertschätzenden Führung oder beim Umgang mit kranken Mitarbeitenden. Das Tool liegt in zwei Versionen vor – eine für Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden, die andere für Betriebe bis 100 Mitarbeitende. Eric Bürki erklärt im Interview, wie das Tool funktioniert und inwiefern ein Betrieb davon profitiert.

Herr Bürki, für wen eignet sich der BGM-Check und worin liegt der Nutzen?

ERIC BÜRKI: Die Version nach Friendly Work Space ist für Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeitenden konzipiert und jene nach VitaLab für solche mit weniger als 100 Mitarbeitenden. Beide verfolgen jedoch dasselbe Ziel: innerhalb kurzer Zeit die eigenen betrieblichen Strukturen und Massnahmen zu analysieren. Betriebe erhalten durch den BGM-Check eine detaillierte Auswertung über ihr BGM.

Worin liegt der Unterschied der zwei Versionen?

Der BGM-Check nach Friendly Work Space beurteilt das BGM umfassend vor allem nach seiner Systematik und kontinuierlichen Verbesserungsprozessen. Er zeigt den Betrieben ausserdem auf, inwiefern sie bereits die Qualitätsanforderungen des Labels Friendly Work Space erfüllen. Der BGM-Check nach VitaLab zeigt Handlungsfelder im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention auf und liefert praxisorientierte Tipps und weiterführende Informationen. Gerade für kleinere Betriebe mit weniger finanziellen und personellen Ressourcen sind konkrete Tipps und einfach umsetzbare Massnahmen wichtig.

Über Gesundheitsförderung Schweiz

Gesundheitsförderung Schweiz (www.gesundheitsfoerderung.ch) ist eine Stiftung, die von Kantonen und Versicherern getragen wird. Mit gesetzlichem Auftrag initiiert, koordiniert und evaluiert sie Massnahmen zur Förderung der Gesundheit. Jede Person in der Schweiz leistet einen jährlichen Beitrag von CHF 2.40 zugunsten von Gesundheitsförderung Schweiz, der von den Krankenversicherern eingezogen wird.

Wie wird der BGM-Check durchgeführt und wie viel Zeit wird dafür gebraucht?

Der BGM-Check basiert auf einem Selbstbewertungsmodell mit Anklickoptionen. Der BGM-Check nach Friendly Work Space dauert 20 bis 30 Minuten. Wir empfehlen, dass mindestens zwei Personen gemeinsam den BGM-Check durchführen, da es darum geht, den Ist-Zustand im Betrieb realistisch einzuschätzen. Der BGM-Check nach VitaLab dauert ebenfalls rund 20 Minuten. Eine Person mit guten Kenntnissen des Betriebs bewertet dabei Umsetzung und Wichtigkeit von unterschiedlichen Bereichen, wie beispielsweise Ergonomie, Betriebskultur, Führung, Absenzen oder Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

In welcher Form erhält der Betrieb die Auswertung?

Bei beiden BGM-Checks erscheint am Schluss das Resultat in Form eines Netzdiagramms, das Stärken und Schwächen in den verschiedenen Bereichen aufzeigt. Die Version nach Friendly Work Space vergibt zusätzlich eine Gesamtnote.

An wen kann sich der Betrieb wenden, wenn er Unterstützung für die Umsetzung einer Massnahme sucht?

Grössere Betriebe, die den BGM-Check nach Friendly Work Space durchführen, wenden sich oft an Gesundheitsförderung Schweiz, um eine erste Orientierung zu erhalten. Gerne unterstützen wir die Firmen nach Möglichkeit und Fragestellungen mit unseren Spezialistinnen und Spezialisten. Kleinere Betriebe erhalten nach Abschluss des Checks die Angaben der Gesundheitsförderung Schweiz, aber auch von regionalen Anlaufstellen. Füllt also ein Betrieb aus dem Aargau den Check aus, so werden ihm die Kontaktdaten des Forums BGM Aargau angezeigt.



Eric Bürki, Master in Internationalen Beziehungen und Weiterbildung zum Mediator SDM und CAS BGM, ist seit 2013 als Projektleiter Betriebliches Gesundheitsmanagement bei Gesundheitsförderung Schweiz tätig.

SESAM ÖFFNE DICH: UNSER MITGLIEDERBEREICH

Nebst dem kostenlosen BGM-Standortgespräch und dem BGM-Halbtage profitieren die Mitglieder des Forums BGM von zahlreichen weiteren Angeboten – beispielsweise vom geschlossenen Mitgliederbereich. Primär geht es um die Vernetzung und den Austausch. Und wer betriebsintern eine Mini-Kampagne durchführen möchte, findet ebenfalls nützliche Unterlagen.

Der Know-how-Pool: Vernetzung und Austausch

Jeder Betrieb, der Mitglied beim Verein Forum BGM ist, hat die Möglichkeit, im geschlossenen Mitgliederbereich der Webseite www.bgm-ag.ch ein Profil zu erstellen. Er gibt an, was er im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement macht, welche Massnahmen er bereits ergriffen hat und mit wem er zusammenarbeitet. Aber auch Mitglieder, die selbst BGM-Dienstleistungen anbieten, können im Know-how-Pool eintragen, welche Bereiche sie abdecken. Dank einer Suchfunktion sehen Vereinsmitglieder auf einen Klick, welche Betriebe und welche Anbieter zu einem bestimmten BGM-Thema wie beispielsweise Stress, Ergonomie oder Absenzenmanagement aktiv sind. So können die Vereinsmitglieder einfacher miteinander in Kontakt treten und sich so gezielt Empfehlungen und Tipps zu BGM-Themen bei anderen Vereinsmitgliedern holen.

Die Mini-Kampagne: Informationen und Tipps

Sie suchen für Ihren eigenen Betrieb Unterlagen zur Durchführung einer Mini-Kampagne? Im Mitgliederbereich stehen Vereinsmitgliedern diverse Unterlagen wie Plakate, Hintergrundinformationen sowie Listen mit Tipps zu spezifischen und aktuellen Gesundheitsthemen zum Herunterladen zur Verfügung. Ziel der Mini-Kampagnen ist, dass die Mitglieder des Forums im eigenen Betrieb auf einfache Weise Sensibilisierungsarbeit leisten können. Bis jetzt haben wir drei Kampagnen lanciert: «Abschalten, bevor es ablöscht – ein freier Kopf bringt's», «Bye bye Stand-by!» und die nationale Sensibilisierungskampagne «Wie geht's Dir?» mit dem Fokus «Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz», die vom Forum BGM unterstützt wird. Von diesen Kampagnen profitieren nicht nur die Mitarbeitenden selbst, sondern auch der ganze Betrieb, der auf diese Weise zeigen kann, dass ihm die Gesundheit der Mitarbeitenden am Herzen liegt.

Das Erfahrungsaustausch: Inputs, Austausch und Vernetzung

Einmal jährlich treffen sich interessierte Vereinsmitglieder zum Erfahrungsaustausch. Nach einem Experteninput zu einem spezifischen Thema im Bereich BGM haben die Mitglieder die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen, zu diskutieren und von den Erfahrungen der anderen zu profitieren. Die Unterlagen zu den Inputreferaten stehen den

Vereinsmitgliedern im Mitgliederbereich zur Verfügung. Die Themen der vergangenen Jahre waren: «Kompetenter Umgang mit Arztzeugnissen», «Rund um die Uhr erreichbar: Tipps zum kompetenten Umgang mit Online-Kommunikationsmitteln» und «Wenn Sie mit Ihrem Latein am Ende sind – Tipps zum Umgang mit «schwierigen» Mitarbeitenden».

Was bietet der Mitgliederbereich sonst noch?

Im Mitgliederbereich sind zusätzlich sowohl alle Protokolle und Präsentationen zu den Vorstandssitzungen und den Vereinsversammlungen, inklusiv den Inputreferaten, als auch die Vereinsgrundlagen und die Jahresberichte zu finden.

Dienstleistungen des Forums BGM

Das Forum BGM hat zum Zweck, Betriebliches Gesundheitsmanagement im Kanton Aargau zu verbreiten. Dazu unterstützt der Verein Aargauer Betriebe und Organisationen bei der Einführung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen Massnahmen. Durch Veranstaltungen und Informationskampagnen vermittelt das Forum BGM Wissen rund um das Thema «Gesundheit in der Arbeitswelt».

Wer dem Verein beiträgt, profitiert von

- einem kostenlosen BGM-Halbtage, der je nach den Bedürfnissen des Betriebs eingesetzt werden kann und in Kooperation mit dem ifa Institut für Arbeitsmedizin angeboten wird (wie z. B. zum Thema Ergonomie, Stress, Absenzen, gesundheitsförderliche Führung)
- vereinsinternen Veranstaltungen wie Erfahrungsaustauschtreffen (ERFA) oder Fachreferaten.
- einem Online-Wissens- und Vernetzungspool, in welchem ersichtlich ist, was andere Vereinsmitglieder im Bereich BGM machen oder anbieten.
- diversen Vergünstigungen und Sonderkonditionen bei weiteren Anbietern wie z.B. Rabatten auf Weiterbildungsangeboten.
- einer Anlaufstelle, die bei spezifischen Gesundheitsfragen im Betrieb die richtigen Partner im Kanton Aargau vermittelt.

Interessiert an einer Vereinsmitgliedschaft? Dann nehmen Sie mit dem Forum BGM via info@bgm-ag.ch Kontakt auf.

AUS DEM VEREINSLEBEN

HERZLICH WILLKOMMEN – DAS FORUM BGM BEGRÜSST 38 NEUE VEREINSMITGLIEDER

Seit Anfang Jahr hat der Verein Forum BGM 38 neue Mitglieder gewonnen (Stand: November 2015). Damit zählt er nun 143 Mitglieder – Kleinbetriebe, Grossunternehmen, Aargauer Berufsverbände, Verwaltungseinheiten des Kantons und Non-Profit-Organisationen.

Betriebe/Verbände/Organisationen, die 2015 beigetreten sind:

Aktivmitglieder:

aarReha Schinznach AG
www.aarreha.ch

APG | SGA, Allgemeine Plakatgesellschaft AG
www.apgsa.ch

AWZ Arbeits- und Wohnzentrum
www.awzk.ch

Conrad Holzbau AG
www.conrad-holzbau.ch

CreaOcchio GmbH
www.creaocchio.ch

Gemeinde Wettingen
www.wettingen.ch

IB Wohlen AG
www.ibw.ag

Kilchenmann AG
www.kilchenmann.ch

Meisel Garage AG
www.garage-meisel.ch

Metron AG
www.metron.ch

Mittagstisch Rheinfelden GmbH
www.mittagstisch-rheinfelden.ch

Netzwerk Kadertraining GmbH
www.kadertraining.ch

Qualitech AG
www.qualitech.ch

Regionalwerke AG Baden
www.regionalwerke.ch

Ruedersäge AG
www.ruedersaenge.ch

Seniorenzentrum Hardmatt
www.szhardmatt.ch

Spitex Aarau
www.spitex-aarau.ch

Stellba AG
www.stellba.ch

stiftungNETZ
www.stiftungnetz.ch

Stiftung Sonderschule Walde
www.sonderschule-walde.ch

SVA Aargau
www.sva-ag.ch

TelComTech GmbH
www.telcomtech.ch

Fördermitglieder:

Akademie Creativa
www.akademie-creativa.com

Allen Carr's Easyway
www.easyway.ch

CMC Coaching Mediation Consulting
www.cmc-nj.ch

DAS Work + Health Universität Zürich und Université Lausanne
www.mas-workandhealth.ch

Dieter Jordi Consulting
www.dieter-jordi.ch

ELidea
www.elidea.ch

EntwicklungsART GmbH
www.entwicklungsart.ch

Human motion
www.humanmotion.ch

Institut für Workability
www.workability.ch

Manuela Schär HR Beratung und Coaching
www.hrberatung-coaching.ch

mti Schmidt
www.mti-schmidt.com

SECURIT
www.securit.ch

Stiftung SFINC.foundation
www.sfinc.ch

vivit
www.vivit.ch

Carole Staub, Rüfenach

Sabina Zimmermann, Wetzikon

Die Liste mit sämtlichen Vereinsmitgliedern ist auf der Webseite des Forums BGM (www.bgm-ag.ch) unter der Rubrik «Über uns» zu finden.

(MINI-)KAMPAGNE IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER NATIONALEN SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNE «WIE GEHT'S DIR?»



Das Forum BGM Aargau lancierte die diesjährige vereinsinterne (Mini-)Kampagne in Zusammenarbeit mit der nationalen Sensibilisierungskampagne «Wie geht's Dir?». Die Kampagne ist über mehrere Jahre angelegt und startete im Herbst 2014 in einer ersten Welle mit einer allgemeinen Sensibilisierung und Aufklärung über psychische

Gesundheit. Sie trägt dazu bei, dass psychisch Erkrankte weniger ausgegrenzt werden, will Wissen über psychische Erkrankungen verbreiten und damit negative Vorurteile abbauen. Zudem soll die Kampagne mit konkreten Gesprächstipps das Sprechen über psychische Erkrankungen erleichtern. Dieses Jahr liegt der Schwerpunkt auf dem Thema «Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz» und der Kanton Aargau ist mit dem Schwerpunktprogramm Psychische Gesundheit und dem Forum BGM Aargau Träger der Kampagne. Diese zweite Welle der Kampagne startete am 10. Oktober 2015, dem Welttag für die psychische Gesundheit. Im geschlossenen Mitgliederbereich können Sie die Broschüre, das A3 Plakat sowie den Button «Wir empfehlen die Kampagne» herunterladen. Ziel der (Mini-)Kampagne ist, dass die Mitglieder des Forums im eigenen Betrieb auf einfache Weise zu einem aktuellen Gesundheitsthema Sensibilisierungsarbeit leisten können.

RÜCKBLICK: VEREINSVERSAMMLUNG 2015 IM KANTONSSPITAL BADEN



Auf Betriebsführung im Kantonsspital Baden

Wie ernähre ich mich gesund und ausgewogen am Arbeitsplatz? Ist es für mich sinnvoll, vegetarisch oder vegan zu essen? Wie setze ich Achtsamkeit beim Essen um? Antworten auf diese Fragen gab uns Ursula Schulz, Dipl. Ernährungsberaterin FH, vor dem offiziellen Teil der Vereinsversammlung 2015 in einem Referat. Zudem hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, die Abteilungen Rettung und Wäscherei des Kantonsspitals Baden zu besichtigen. Der CEO des KSB, Adrian Schmitter, stellte den Betrieb vor und gab Auskunft darüber, welche Aktivitäten das Kantonsspital Baden im Bereich BGM lanciert hat. Im Anschluss verköstigten sich die Vereinsmitglieder am reichhaltigen und gesunden Buffet in der hauseigenen Kantine und pflegten den Austausch untereinander.

RÜCKBLICK: ERFA-MORGENANLASS ZUM THEMA «WENN SIE MIT IHREM LATEIN AM ENDE SIND: TIPPS ZUM UMGANG MIT «SCHWIERIGEN» MITARBEITENDEN»

Christoph Hasler, Head of Health & Social Services, Counselling & Coaching, General Electric (Switzerland) GmbH zeigte in einem Inputreferat anlässlich des dritten Erfahrungsaustauschtreffens auf, welche Typen von «schwierigen» Mitarbeitenden es gibt, wie wichtig es ist, sich auf ein Gespräch richtig vorzubereiten, wo die Grenzen des Vorgesetzten liegen und wann es angebracht ist, eine interne oder externe Anlaufstelle miteinzubeziehen. Am ERFA-Treffen des Forums BGM erhielten die teilnehmenden Vereinsmitglieder neben wertvollen Inputs zum Umgang mit «schwierigen» Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich über selbst erlebte schwierige Fälle auszutauschen und gemeinsam nach möglichen Lösungsansätzen zu suchen.

RÜCKBLICK: ALLES GESUND UNTER EINEM HUT! MITARBEITENDE MIT FAMILIÄREN BELASTUNGEN



Abendanlass «Alles gesund unter einem Hut!»

Am Abendanlass «Alles gesund unter einem Hut! Mitarbeitende mit familiären Belastungen» erhielten die Teilnehmenden Inputs zum Umgang mit Belastungen im Zusammenhang mit Angehörigenpflege. Die Referenten zeigten Möglichkeiten und Grenzen von Betrieb, Vorgesetzten, Personalverantwortlichen, Arbeitskollegen und Betroffenen selbst auf bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. Das Forum BGM Aargau und die kantonale Fachstelle Alter führten gemeinsam diese Veranstaltung durch, um Betriebe, Arbeitnehmende und weitere relevante Akteure für das Thema zu sensibilisieren und miteinander zu vernetzen.

AUSBLICK: VEREINSVERSAMMLUNG 2016

Die Vereinsversammlung 2016 findet am 30. März 2016 statt. Diesmal ist der Verein zu Gast in der Klinik im Hasel in Gontenschwil. Die Teilnehmenden haben die Gelegenheit, die Räumlichkeiten der Klinik im Hasel zu besuchen. Weiter steht ein Referat zum Thema «Arbeit und Sucht» und ein Networking-Apéro auf dem Programm.

Schon immer haben Personen aus verschiedenen Generationen miteinander gearbeitet. Doch die Zusammensetzung von Belegschaften hat sich verändert und ist deutlich heterogener geworden: Junge Menschen steigen früher ins Unternehmen ein, ältere Menschen verbleiben länger im Erwerbsleben. Immer jüngere und immer ältere Mitarbeitende vereint in einem Team – kommt das gut? Hans-Jürgen Dorr, Gründer des Instituts für Workability GmbH, zeigt Chancen und Grenzen von Mehr-Generationen-Teams auf.

Herr Dorr, ist ein Mehr-Generationen-Team eine Ressource für den Betrieb – oder eine Belastung?

HANS-JÜRGEN DORR: Mehr-Generationen-Teams sind eine riesige Chance für ein Unternehmen, aber zugleich auch eine Herausforderung für alle Beteiligten. Die Chance wird dann zur Realität, wenn Belegschaft und Führung gemeinsam erkennen, wie sie von den Stärken aller Beteiligten profitieren können. Die Herausforderungen werden lösbar, wenn der gemeinsame Wille zum Mehr-Generationen-Team vorhanden ist.

NUTZEN SIE DIE CHANCEN EINES MEHR-GENERATIONEN-TEAMS!

Welches sind die Vorteile einer Altersdurchmischung in einem Team?

Generationenübergreifende Teamarbeit fördert insgesamt und über das einzelne Team hinaus eine altersfreundliche Unternehmenskultur und beseitigt die auf allen Seiten vorhandenen Vorurteile zum Thema Leistungsfähigkeit. Sie sichert einerseits das Erfahrungswissen der Älteren und bindet andererseits das Expertenwissen der jungen Fachkräfte in den Teamprozess ein.

Wie profitieren junge Mitarbeitende von den Älteren in einem Team und umgekehrt?

Die jungen Mitarbeitenden sind in der Regel durch ihre erst kürzlich abgeschlossene Ausbildung auf einem neueren Stand im Hinblick auf Technologie und Theoriewissen. Ältere Beschäftigte verfügen über Erfahrungswissen und sind gleichzeitig Wissens- und Leistungsträger. Profit für beide Seiten ist dann generierbar, wenn das Team es schafft, die positiven Eigenschaften jüngerer und älterer Mitarbeitender zu verbinden. Ältere werden aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung verstärkt wertgeschätzt. Die Jüngeren lernen durch die Teamarbeit neues und praxisorientiertes Wissen kennen. Sie haben die Möglichkeit, ihr erworbenes Wissen früher im Betrieb anzuwenden und erkennen, dass sie eine wesentliche Säule des Betriebs sind. Eine Win-win-Situation für beide Seiten.

Wo liegen die Herausforderungen für die Führungskräfte?

Mehr-Generationen-Teams benötigen Zeit – Zeit für Entwicklung und ausreichend Zeit in der Erprobung. Geben Sie also den Teams Zeit, um zu entstehen und sich zu festigen und ermöglichen Sie es, Rat von erfahrenen Personen inner- und

ausserhalb des Betriebs einzuholen. Des Weiteren bedeutet die Weitergabe von Erfahrungswissen Abgabe von Macht(wissen). Berücksichtigen Sie diese Situation und schaffen Sie vorab eine Unternehmenskultur, die den Austausch von Wissen im Team zur Normalität macht. Stellen Sie die Teams so zusammen, dass die «Chemie» zwischen den Teammitgliedern stimmt und stellen Sie sicher, dass die Mehr-Generationen-Teams nicht unter grösserer Beobachtung stehen als alle anderen Teams. So werden Sie diese Herausforderungen meistern.

Sind gewisse Vorurteile gegenüber Mehr-Generationen-Teams berechtigt?

Nein, nicht per se. Wichtig ist, dass sich die Teams bei der Implementierung die grundsätzlichen Regeln von Teamarbeit noch ein wenig mehr bewusst machen. Sprich: die Arbeit im Team soll positiv gestaltet und der Wissenstransfer in beide Richtungen sichergestellt sein. Vorteilhaft ist es, sofern möglich, wenn die Teamarbeit freiwillig ist. Weiter braucht es genügend Zeit, um intergenerative Probleme zu besprechen. Es ist zudem wichtig, mit dem Thema Demografie positiv umzugehen.

Sowohl ältere als auch jüngere Beschäftigte verfügen über Kompetenzen und sind leistungsfähig – die Unterschiede müssen herausgearbeitet und wertgeschätzt werden. Werden all die obengenannten Punkte erfüllt, sind Vorurteile nicht berechtigt.

Gibt es Unterschiede in den Denkweisen zwischen jungen und älteren Mitarbeitenden? Wie wirken sich diese aus?

Natürlich gibt es diese. Die «Jungen» betrachten die «Alten» oft als nicht mehr leistungsfähig. Die «Älteren» vermuten häufig wenig Engagement und Identifikation mit dem Unternehmen bei den jüngeren Mitarbeitenden. Beide Gruppen müssen sich kennenlernen, solche Themen besprechen und die Chance bekommen, gemeinsam zu arbeiten. Die Erfahrung zeigt, dass Veränderungen der Sichtweisen möglich sind. Aus zwei oder mehr Altersgruppen, die sich ursprünglich skeptisch betrachteten, entstehen tolle, gut funktionierende und mit viel Freude agierende Teams.

Ihr Fazit?

Die Chancen für Mehr-Generationen-Teams sind gross – nutzen Sie sie.



Hans-Jürgen Dorr ist Organisations- und Personalentwickler (Diplom-Ökonom), Geschäftsführer des Instituts für Workability, Zürich und Inhaber der Beratungsfirma dialogo, Wuppertal. Er hat in den letzten Jahren viele Unternehmen hinsichtlich Arbeitsfähigkeit und Generationenmanagement beraten, trainiert und gecoacht.

DIES & DAS

AUS DEM KANTON AARGAU



10 Schritte für psychische Gesundheit

Die meisten Menschen wissen, wie sie körperlich fit bleiben können. Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit sind dagegen kaum bekannt. Psychische Gesundheit bedeutet zudem nicht nur Wohlbefinden und ständige Ausgeglichenheit, sondern auch Kenntnis im Umgang mit Krisen.

Die Postkarte «10 Schritte für psychische Gesundheit» gibt es in 10 verschiedenen Sprachen und kann via gesundheitsfoerderung@ag.ch kostenlos bestellt werden. Als Download ist sie unter www.bgm-ag.ch/aktuelles/artikel/10-schritte-psychische-gesundheit.html verfügbar.



Tandem 50plus – Das neue Programm für Stellensuchende

Im Juni 2015 startete das Programm «Tandem 50plus». Erfahrene und gut in der Arbeitswelt verankerte Personen stellen Stellensuchenden über 50 ihre Zeit, ihr Wissen und ihr Kontaktnetz zur Verfügung. Das gemeinsame Ziel ist, eine neue Arbeitsstelle für die stellensuchende Person zu finden. Die Tandems treffen sich regelmässig und tauschen sich per Telefon und E-Mail aus. Sowohl Mentorinnen und Mentoren als auch die Stellensuchenden machen freiwillig beim Programm mit. So begegnen sie sich auf Augenhöhe. St. Gallen nimmt diesbezüglich eine Vorreiterrolle ein: Seit 2008 betreibt die Benevol-Fachstelle im Auftrag des St. Galler Amts für Wirtschaft und Arbeit dieses Programm sehr erfolgreich. Ein Grossteil der Stellensuchenden fand durch das Programm wieder eine Arbeit. Benevol Aargau, die Fach- und Vermittlungsstelle für Freiwilligenarbeit, leitet das Aargauer Programm im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit. Sind Sie als berufserfahrene Person interessiert, für vier Monate Ihre Zeit und Ihr Wissen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen? Dann melden Sie sich! www.tandem-ag.ch

GUT ZU WISSEN

Evivo – Gesund und aktiv mit Krankheit leben
Leben Sie oder jemand aus Ihrer Familie oder Ihrem Bekanntenkreis mit einer chronischen Krankheit? Im

Evivo-Kurs lernen Sie, den Alltag mit Ihrer Erkrankung besser zu bewältigen und aktiv und gesundheitsbewusst zu leben. An sechs Kursabenden kommen krankheitsübergreifende Themen wie Umgang mit Schmerzen, Einhaltung der Medikamentierung, Vorbereitung auf den Arztbesuch, Wege und Ideen im Umgang mit Einschränkungen im Alltag oder Stärkung des Selbstvertrauens im Umgang mit der Krankheit zur Sprache. Der Kurs vermittelt wichtige Informationen, wie die Angebote der Gesundheitsversorgung optimal und individuell genutzt werden können. Alltägliche Situationen werden besprochen und es wird gemeinsam nach einfachen Lösungen gesucht. Wichtiges Element des Kurses ist der individuelle Handlungsplan jedes Teilnehmenden. Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann melden Sie sich zum kostenlosen Kurs an. www.evivo.ch/kurse



Leaders Care – das neue Online-Trainingstool

Leaders Care unterstützt Fachkräfte und Personalfachleute im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden. Das neue und kostenlose Trainingstool von Helsana Business Health wurde in enger Zusammenarbeit mit Experten der Psychiatrie Baselland entwickelt und vom Verein Artisana unterstützt. Durch Leaders Care erweitern Sie auf spielerische Weise Ihr Wissen über die Bedeutung und Folgen psychischer Probleme am Arbeitsplatz, Sie lernen Frühanzeichen kennen und können mit diversen Interventionsmöglichkeiten experimentieren. Erlangen Sie mehr Handlungssicherheit für die Praxis, indem Sie Leaders Care ausprobieren. www.leaderscare.ch

LESETIPPS



Beobachter-Ratgeber: Wenn die Psyche streikt – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Thomas Ihde-Scholl, 2015, pro mente sana (Hrsg.)
Was sind Auslöser psychischer Erkrankungen im Arbeitsumfeld, was typische Symptome, die uns als Betroffene, Arbeitskollegen oder Vorgesetzte möglichst frühzeitig hellhörig machen sollten? In diesem kompakten Ratgeber erfahren Sie vieles über psychische Gesundheitsprobleme am Arbeits-

platz, Prävention, konkrete Hilfsangebote, arbeitsrechtliche Aspekte und die vielfältigen Behandlungsmöglichkeiten in der Schweiz.

Forum BGM

c/o ifa Institut für Arbeitsmedizin
Kreuzweg 3
5400 Baden

056 205 61 99
info@bgm-ag.ch
www.bgm-ag.ch