



# Gesunde Mitarbeitende in gesunden Organisationen: Worum geht es eigentlich?

## Praxisforum HSA

Oktober 2024

Carlo Fabian

Institut Soziale Arbeit und Gesundheit



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Soziale Arbeit

# Ein Fallbeispiel





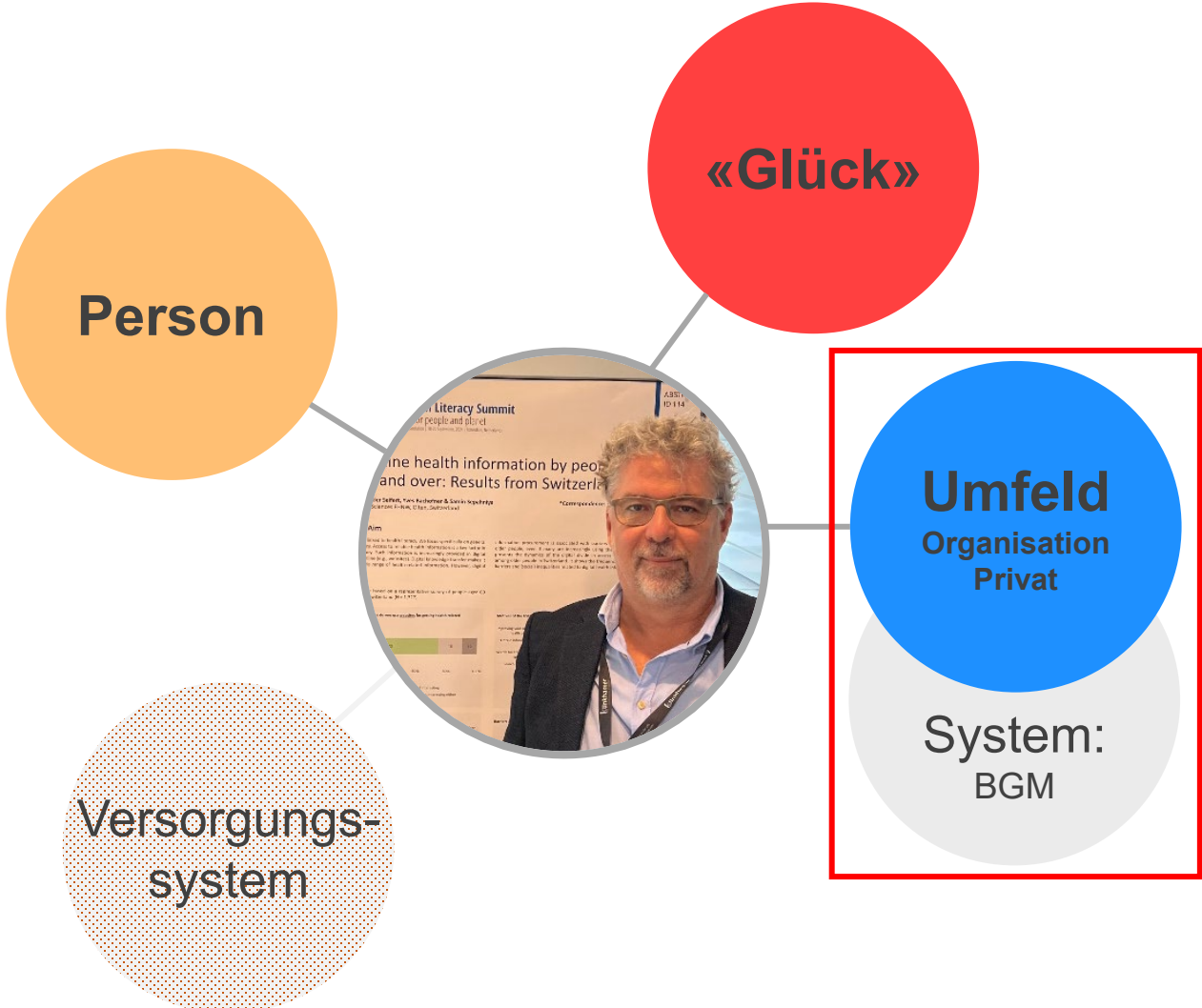
# Mein Fall - meine Geschichte

- **Ab 8. Feb. 2022:** reduzierte Arbeitsfähigkeit:  
Grund: extreme Müdigkeit  
Zunächst: Arbeitsfähigkeit: 60 %
- Mit der Zeit: Diagnose Long / Post Covid
- Bis Ende 2023 Arbeitsfähigkeit  
variierend: 0 %, 30 %, 50 %, 70 %.
- **Ab 1. Januar 2024** wieder zu 100 %





# Meine Geschichte – Die Unterstützung





# Was ist Gesundheit? (I)

«Gesundheit bezeichnet den Zustand\* des Wohlbefindens einer Person, der gegeben ist, wenn diese Person sich psychisch und sozial **in Einklang** mit den Möglichkeiten und Zielvorstellungen und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen befindet.»

*\* Der Begriff „Zustand“ ist als ein „**dynamischer Zustand**“ zu verstehen.*





# Was ist Gesundheit? (II)

«Gesundheit ist nach diesem Verständnis ein **angenehmes und durchaus nicht selbstverständliches Gleichgewichtsstadium** von Risiko- und Schutzfaktoren, das zu jedem **lebensgeschichtlichen Zeitpunkt immer erneut in Frage gestellt** ist.

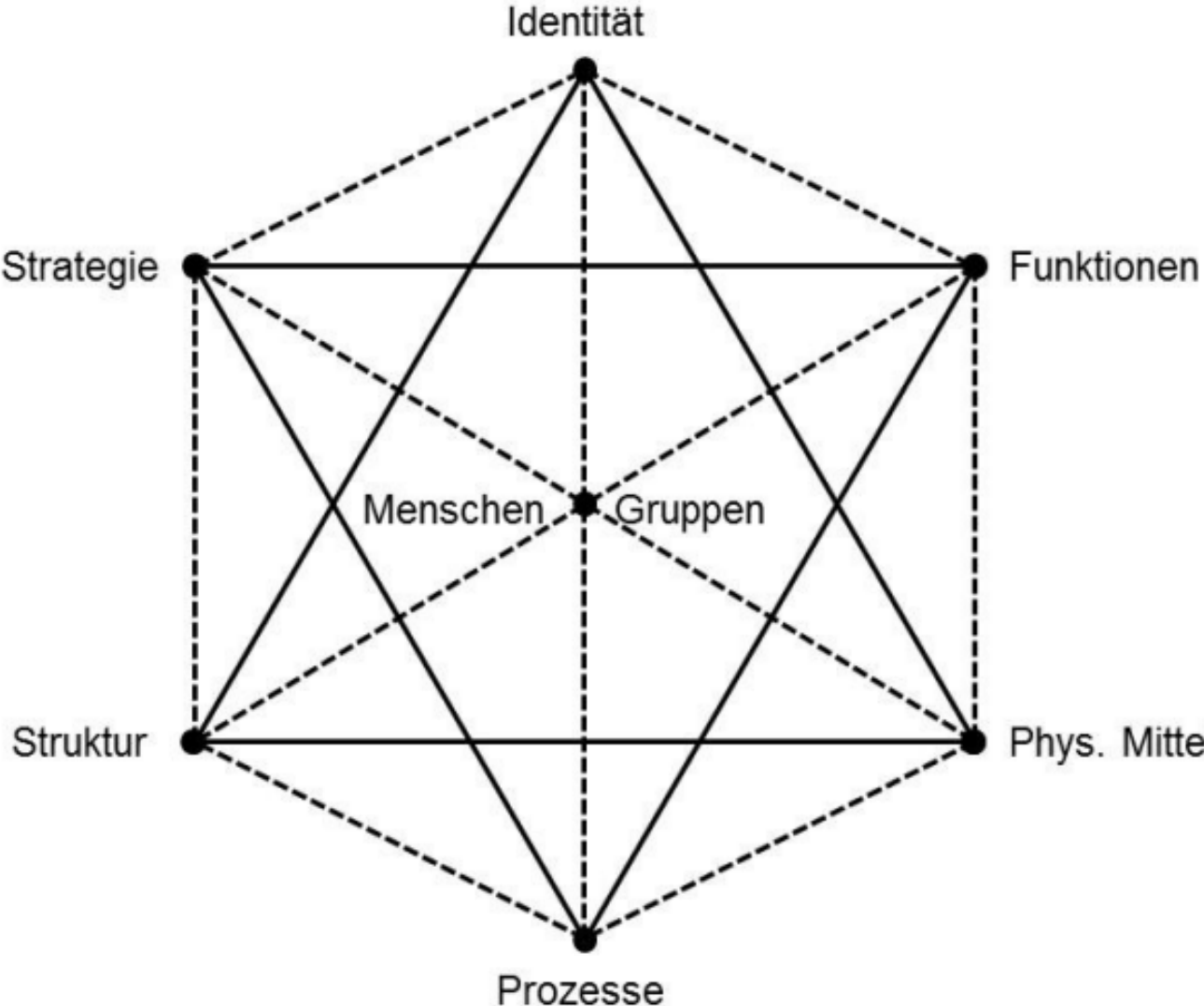
Gelingt das Gleichgewicht, dann kann dem Leben **Freude und Sinn** abgewonnen werden, es ist eine **produktive Entfaltung** der eigenen **Kompetenzen und Lernpotentiale** möglich, und es steigt die Bereitschaft, sich gesellschaftlich zu **integrieren und zu engagieren.**»

(Hurrelmann & Richter 2013)





# Was ist eine Organisation?



(ChatGPT – 2024)



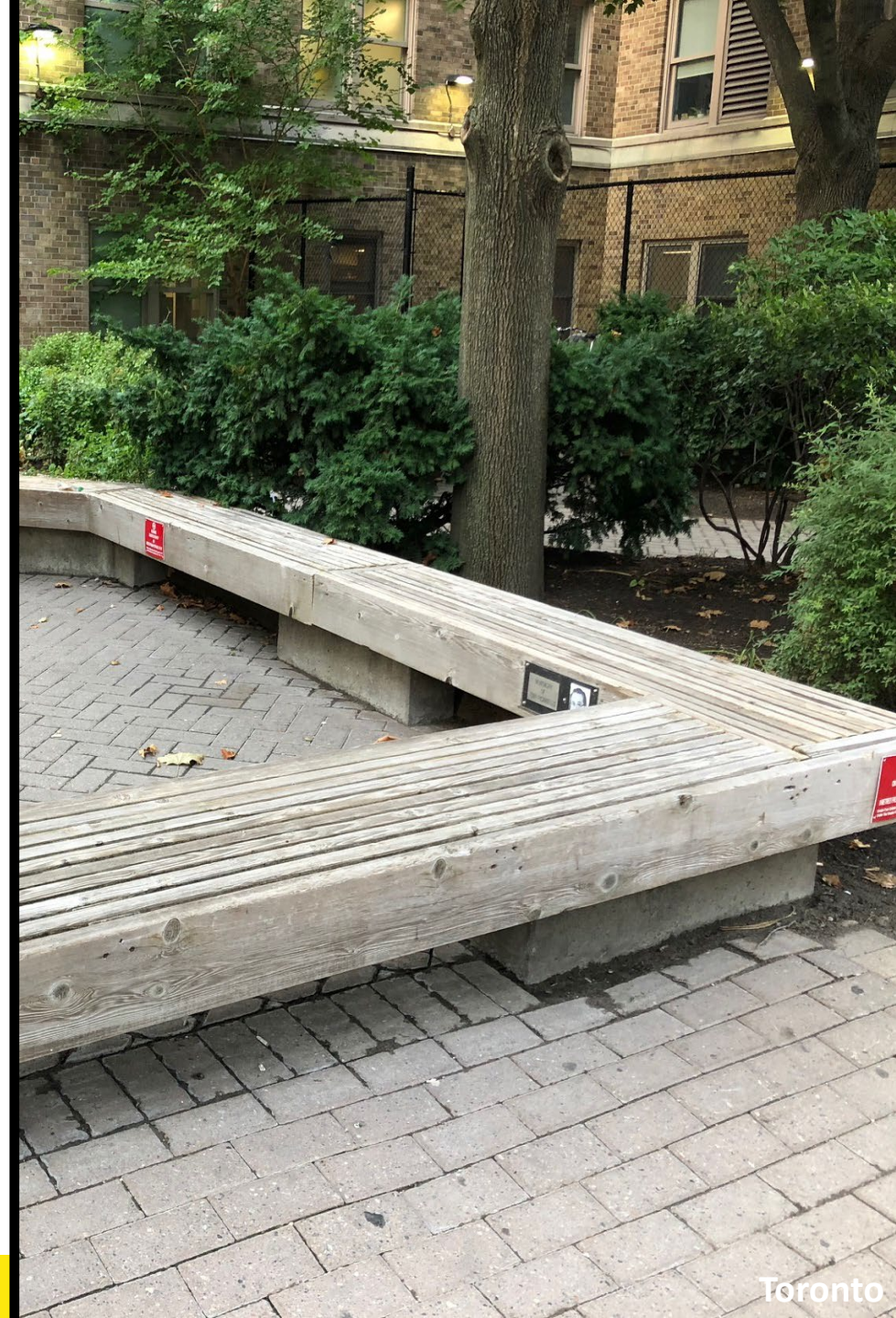
Kalcher (o.J.) Ganzheitliches Systemkonzept einer Organisation – eine Einführung in die 7 Wesenselemente. Download: 25.10.2024



# Was ist eine *gesunde* Organisation?

«Die Gesunde Organisation ist eine Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, den Mitarbeiter zu **fördern**, zu **motivieren** und **gesund zu halten**.»

(Deerberg-Wittram 2016)





# Die Organisation als Setting für Gesundheit

## -> Der Setting-Approach





# Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung, 1986

«Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben.

Gesundheit entsteht dadurch, dass man sich um sich selbst und für andere sorgt, dass man in die Lage versetzt ist, selber Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben sowie dadurch, dass die Gesellschaft, in der man lebt, Bedingungen herstellt, die all ihren Bürgern Gesundheit ermöglichen.»

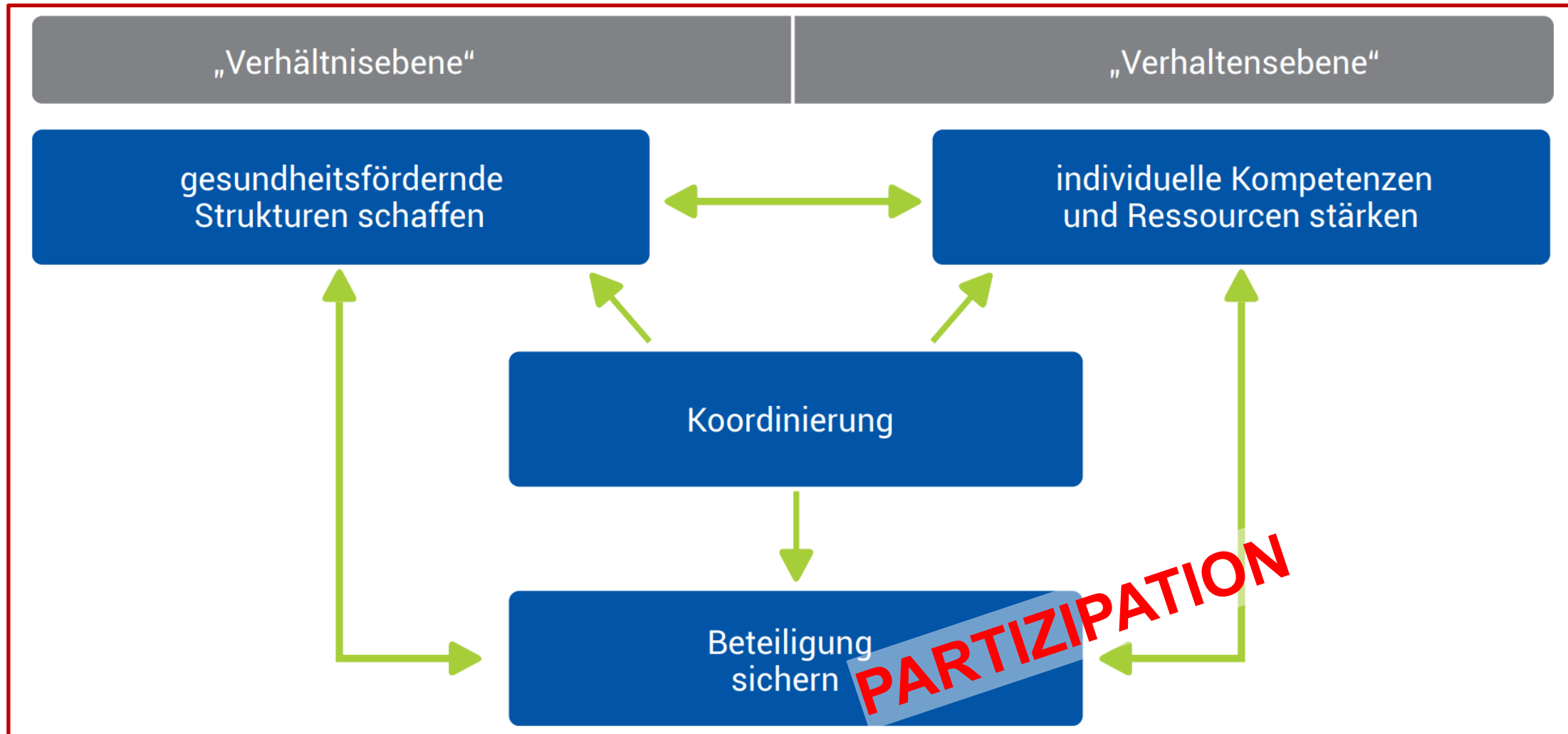
-> [Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986](#)







# Der Setting-Ansatz, begründet in der Ottawa Charta





# Partizipation in der Sozialen Arbeit

Die Mitwirkung der Adressat\*innen der Sozialen Arbeit bei der Gestaltung ihrer Lebenssituation ist als zentraler Grundsatz im Berufskodex verankert und ein essenzieller Faktor für den Erfolg der Sozialen Arbeit. Ebenso zentral ist die Mitbestimmung der Fachpersonen der Sozialen Arbeit bei ihren Arbeitsbedingungen.

Vor diesem Hintergrund hat AvenirSocial, der Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz vom April bis Juli 2024 eine Umfrage bei den Fachpersonen der Sozialen Arbeit durchgeführt.

AvenirSocial

Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz  
Association professionnelle suisse du travail social  
Associazione professionale lavoro sociale Svizzera  
Associazione professionale settore de la lavor sociala

430

Fachpersonen haben Fragen zu verschiedenen Aspekten der Partizipation in der Sozialen Arbeit beantwortet.

27%

der befragten Fachpersonen schätzt den Stellenwert der eigenen Partizipation am Arbeitsplatz als eher tief oder tief ein.

38%

der befragten Fachpersonen schätzen den Stellenwert der Partizipation der Adressat\*innen an ihrem Arbeitsplatz eher tief oder tief ein.

1/4

der befragten Fachpersonen sind eher unzufrieden oder unzufrieden mit ihren partizipativen Möglichkeiten am Arbeitsplatz.

37%

der befragten Fachpersonen ist eher unzufrieden oder unzufrieden mit den partizipativen Möglichkeiten der Adressat\*innen.

1/3

der befragten Fachpersonen schätzen den Stellenwert der Partizipation während der Ausbildung als eher tief oder tief ein.

32%

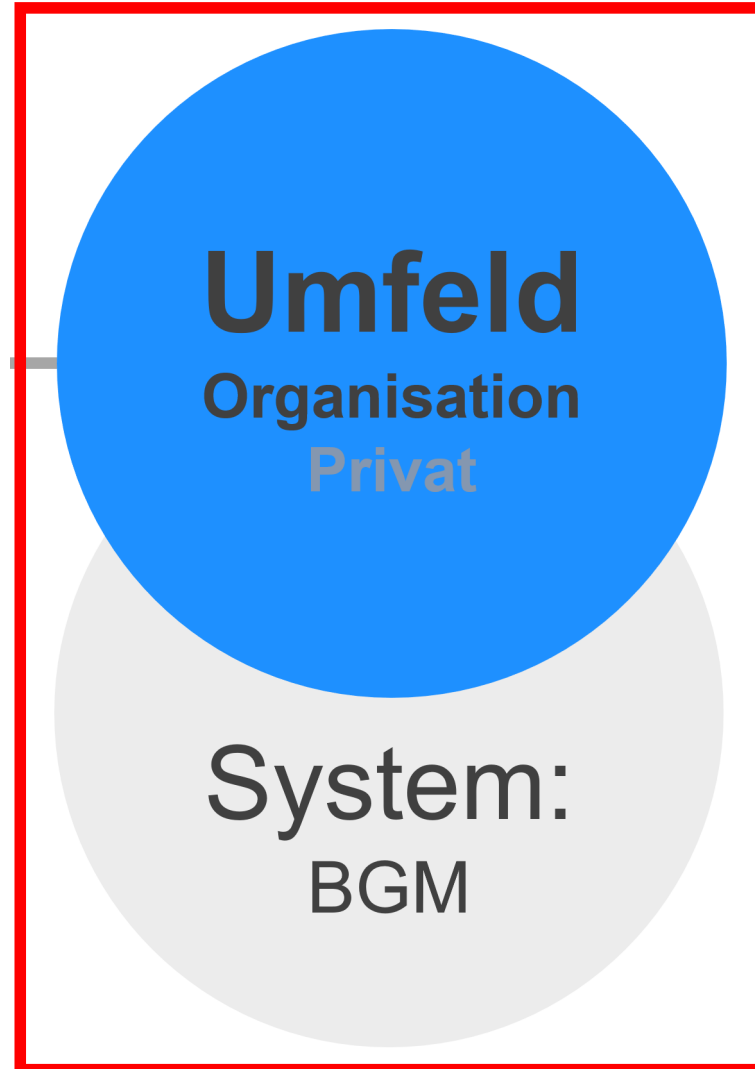
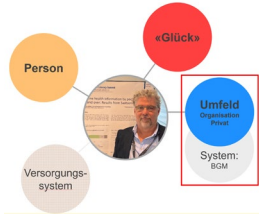
befragten Fachpersonen schätzt ihre Erfahrung mit Partizipation am Arbeitsplatz als eher tief oder tief ein.

(AvenirSocial 2024. Studie und Factsheet: -> [Resultate der Umfrage zur Partizipation aus Sicht der Fachpersonen der Sozialen Arbeit – AvenirSocial](#))





# Gesundheitliche Chancengleichheit





# BGM – Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesunde Organisation	Gesunde Führung	Gesundes Verhalten
Absenzenmanagement und Reintegration	Arbeitsgestaltung	Bewegung und Ernährung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Früherkennung und Krisenintervention	Erholung und Entspannung
Betriebskultur und -klima	Führungsverhalten und Kommunikation	Stress und psychische Gesundheit
Personalwesen	Selbstführung und Gesundheit	Umgang mit persönlichen Krisen

[Die drei BGM-Ebenen - Forum BGM Zürich](#)



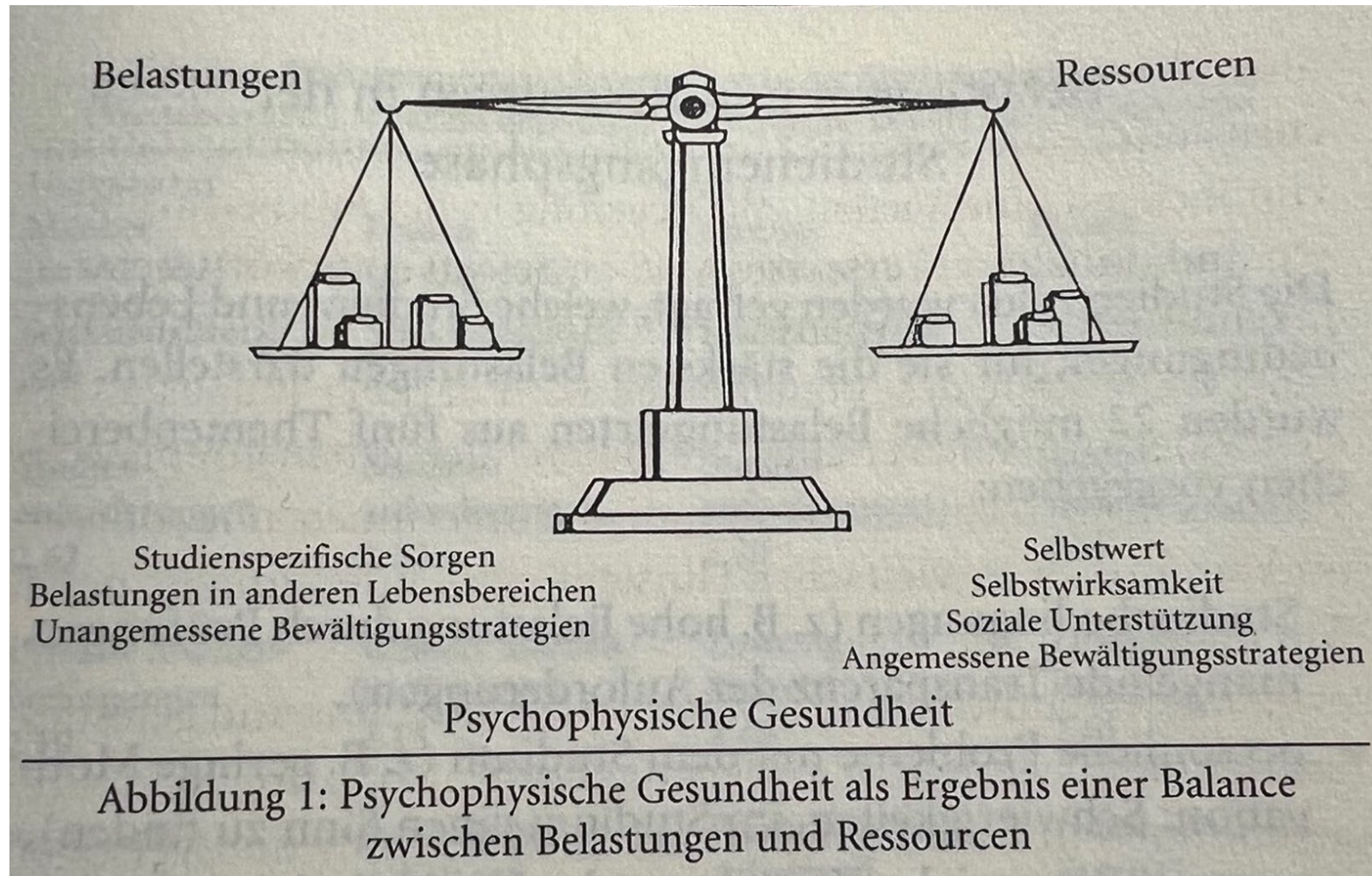
# Nochmals meine Geschichte

Die Fragilität der Balance von Belastungen und Ressourcen





# Balance zwischen Belastungen und Ressourcen



(Hornung & Fabian 2001)



Wie geht's dir?



# Literatur / Icons / Fotos

## Literatur

Hurrelmann, K. & Richter, M. (2013). Gesundheits- und Medizinsoziologie. 8. Auflage von Sozialisation und Gesundheit. Weinheim: Juventa  
(-> siehe auch: -> [BZgA-Leitbegriffe: Gesundheit](#))

Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit (2021): Kriterien für gute Praxis der sozialogenbezogenen Gesundheitsförderung, Kriterium „Setting-Ansatz“. Köln und Berlin.  
-> [Kriterien für gute Praxis der sozialogenbezogenen Gesundheitsförderung](#)

Deerberg-Wittram, Jens. (2016). Die Gesunde Organisation als Führungsaufgabe. In: Zeitschrift für Führung und Personalmanagement in der Gesundheitswirtschaft  
-> [ZFGP 2016 J2 N2 01.pdf](#)

Hornung, R., & Fabian, C. (2001). Ressourcen und Belastungen im Studium. In R. Holm-Hadulla (ed.), Psychische Schwierigkeiten von Studierenden (pp. 133–157). Vandenhoeck & Ruprecht.  
-> <http://hdl.handle.net/11654/21366>

[Die drei BGM-Ebenen - Forum BGM Zürich](#) (siehe auch: Blum-Rüegg, A. (Hrsg). (2018). Betriebliches Gesundheitsmanagement: Grundlagen und Trends. Bericht 7. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.)

## Icons

Alle Icons by thenounproject.com/ [Icon & Photo Pricing and Royalty-Free Licenses | Noun Project](#) -> [Free Icons and Royalty-Free Images For Everyone | Noun Project](#)

## Fotos

©Carlo Fabian