

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) stärkt Schulen



Glossar
April 2024

Belastungen

Innere (körperliche und psychische) und äussere (soziale und materielle) Einflüsse, die sich negativ auf die Gesundheit auswirken können.

> *Gesundheitsförderung Schweiz (2021). quint-essenz Glossar <https://quint-essenz.ch/de/concepts>*

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hat zum Ziel, Belastungen am Arbeitsplatz zu verringern und Ressourcen zu stärken. Diese primärpräventiven und gesundheitsförderlichen Effekte erreicht sie durch gleichzeitige und aufeinander bezogene Veränderungen der Ergonomie, der Organisation (Schule), des Sozialklimas und des individuellen Verhaltens.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die systematische Optimierung relevanter Faktoren für die Gesundheit im Betrieb (in der Schule). BGM schafft mittels Anpassung von Strukturen und Prozessen im Unternehmen (in der Schule) günstige Bedingungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Erfolg des Unternehmens (der Schule) bei. BGM erfordert die Beteiligung aller Personengruppen im Unternehmen (in der Schule), ist in dessen Management integriert und kommt in seiner Kultur zum Ausdruck.

> *Gesundheitsförderung Schweiz (2021). quint-essenz Glossar <https://quint-essenz.ch/de/concepts>, ergänzt mit Schule als Organisation*

Branchenunabhängige und schulspezifische gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen, die in die Berechnung des Job-Stress-Index einfließen:

| Ressourcen | Belastungen |
|---------------------------------------|--|
| Handlungsspielraum | Zeitdruck |
| Ganzheitlichkeit der Aufgaben | Unklarheit bezüglich Arbeitsaufgaben |
| Unterstützendes Vorgesetztenverhalten | Arbeitsorganisatorische Probleme |
| Allgemeine Wertschätzung | Qualitative Überforderung |
| | Soziale Belastungen durch Vorgesetzte/Vorgesetzten |
| | Soziale Belastungen durch Arbeitskolleginnen/-kollegen |

> *Arbeitsbedingungen zur Berechnung des Job-Stress-Index, Gesundheitsförderung Schweiz 2020 (Ülshöfer & Jensen, 2022)*

Zusätzliche schulspezifische Faktoren:

- Ressourcen: z. B. positive Feedbacks von Schülerinnen und Schülern, Handlungs- und Kontrollspielraum, unmittelbare Erfolgserlebnisse, persönlichkeitsfördernde Wirkung der Arbeit durch Kompetenzaufbau.
- Belastungen: z. B. hohe Interaktionsfrequenz, Störungen im Unterricht, mangelnde Rückzugsmöglichkeiten/dauernd exponiert zu sein, Raumverhältnisse, hohes Mass an Emotionsarbeit.

> *Fachteam RADIX, 2022, www.radix.ch/schoolmatters-handbuch*

Resilienz

Resilienz steht für psychische Widerstandsfähigkeit angesichts widriger Lebensumstände und beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, mit solchen Lebensumständen gut umgehen zu können und sich rasch von kritischen oder einschneidenden Erlebnissen bzw. Ereignissen zu erholen (vgl. Brinkmann 2014). Resilienz beschreibt nicht ein Merkmal einer Person, sondern vielmehr eine Wechselwirkung zwischen verschiedenen Einflussfaktoren der Person und ihrer Umwelt (vgl. Blaser & Amstad 2016a).

- > *Gesundheitsförderung Schweiz (2021). quint-essenz Glossar <https://quint-essenz.ch/de/concepts>*

Resilienz der Organisation bezieht sich auf zwei Faktoren. Erstens auf resiliente Strukturen, die besonders flexibel und effektiv auf Veränderung reagieren können. Und zweitens auf einen resilienten zwischenmenschlichen Umgang. Das gilt für die Führungsebene, wie für Teams und einzelne Mitarbeitende. Resilienz ist dabei eine Fähigkeit, die von jedem Beteiligten getragen und gestärkt wird. So kann die Organisation einen flexiblen Umgang mit Stress in Veränderungsprozessen und gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pflegen.

- > *In Anlehnung an Resilienz Akademie, <https://www.resilienz-akademie.com/resilienz/#organisationale-resilienz>*

Ressourcen

Mittel, welche den Menschen zur Verfügung stehen, um ihr Leben zu bewältigen und ihre Ziele zu erreichen. In ressourcenorientierter Gesundheitsförderung werden darunter vorab personale (physisch und psychisch), soziale und materielle Ressourcen verstanden. Ressourcen können – genau wie Belastungen – in einer Person selber (interne Ressourcen) oder im Umfeld der Person (externe Ressourcen) liegen (vgl. Blaser & Amstad 2016a). Im Projektmanagement bezieht sich der Ressourcenbegriff auf die finanziellen, personellen und materiellen Mittel.

- > *Gesundheitsförderung Schweiz (2021). quint-essenz Glossar <https://quint-essenz.ch/de/concepts>*

Return on Investment (ROI)

Kennzahl, die das Verhältnis zwischen Gewinn und investiertem Kapital angibt. Der Return on Investment (ROI) ist die zentrale Vergleichsgrösse einer Kosten-Nutzen-Analyse. Im Präventionskontext vergleicht der ROI die monetären Kosten von Präventionsmassnahmen mit dem Gewinn oder genauer mit den verhinderten gesellschaftlichen und/oder betrieblichen Kosten, welche den Präventionsmassnahmen zugeschrieben werden könnten. Der ROI wird folgendermassen berechnet: $(\text{Gesamtnutzen der Prävention} - \text{Kosten der Prävention}) / \text{Kosten der Prävention}$ (vgl. IRENE und ZHAW 2010a).

Im BGM-Kontext vergleicht der ROI die Kosten von BGM-Massnahmen, die einem Betrieb entstehen, und vergleicht sie mit dem finanziellen Nutzen, der dem Betrieb durch diese Massnahmen entsteht (z.B. durch reduzierte Absenzen oder einen Rückgang von Präsentismus).

- > *Gesundheitsförderung Schweiz (2021). quint-essenz Glossar <https://quint-essenz.ch/de/concepts>*

Die Online-Ressourcen wurden am 21.02.2024 abgerufen.