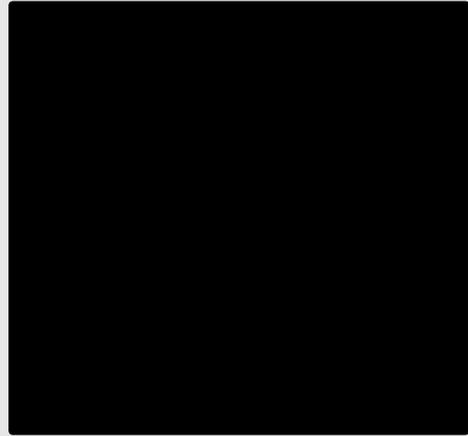


Wirkung von analogem und digitalem BGM

Dr. Gregor Jenny, Zentrum für Salutogenese, Universität Zürich EBPI POH

Swiss Life Anlass, 17.5.2019, «good health – good business»





Verhalten





TRAIN.

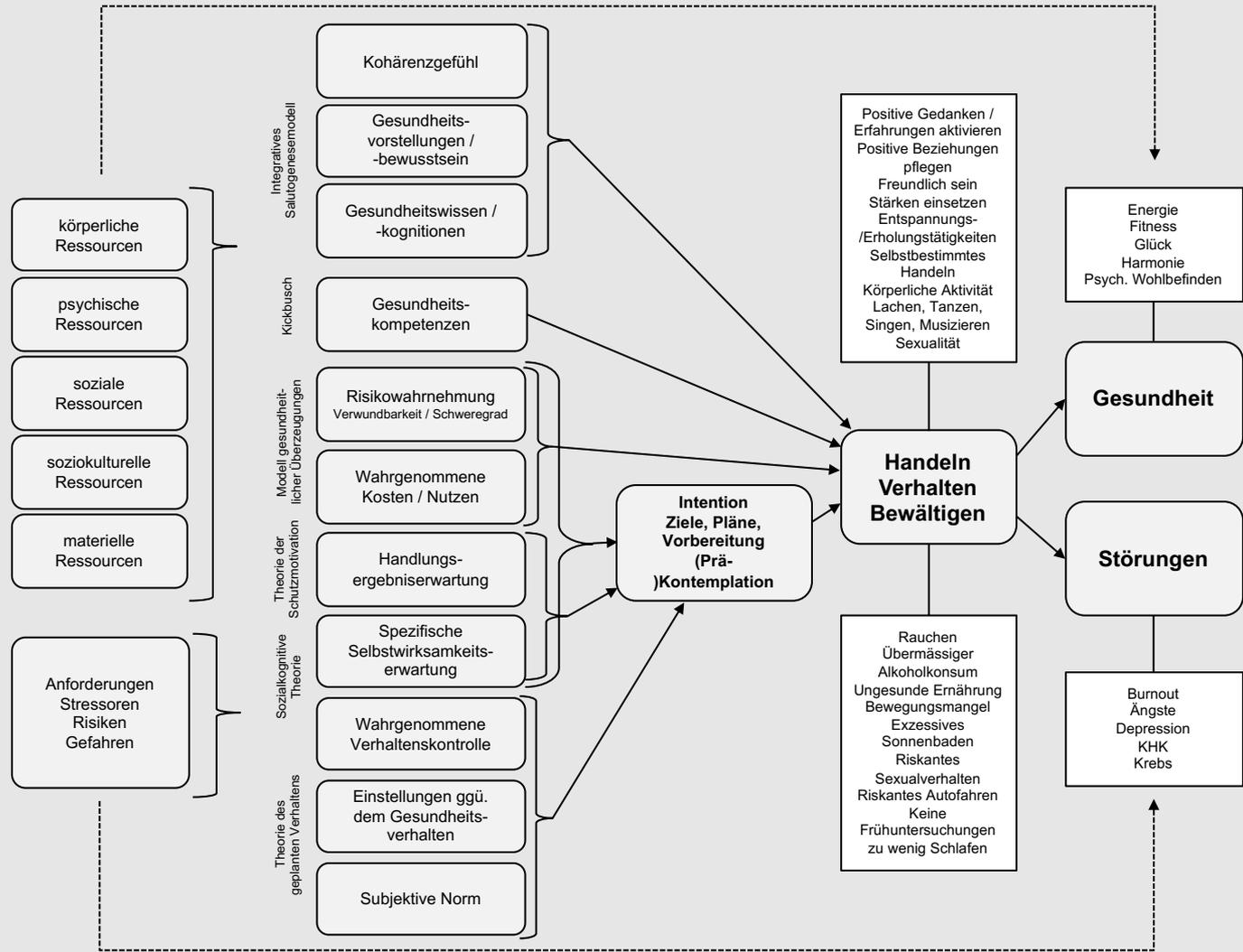
45

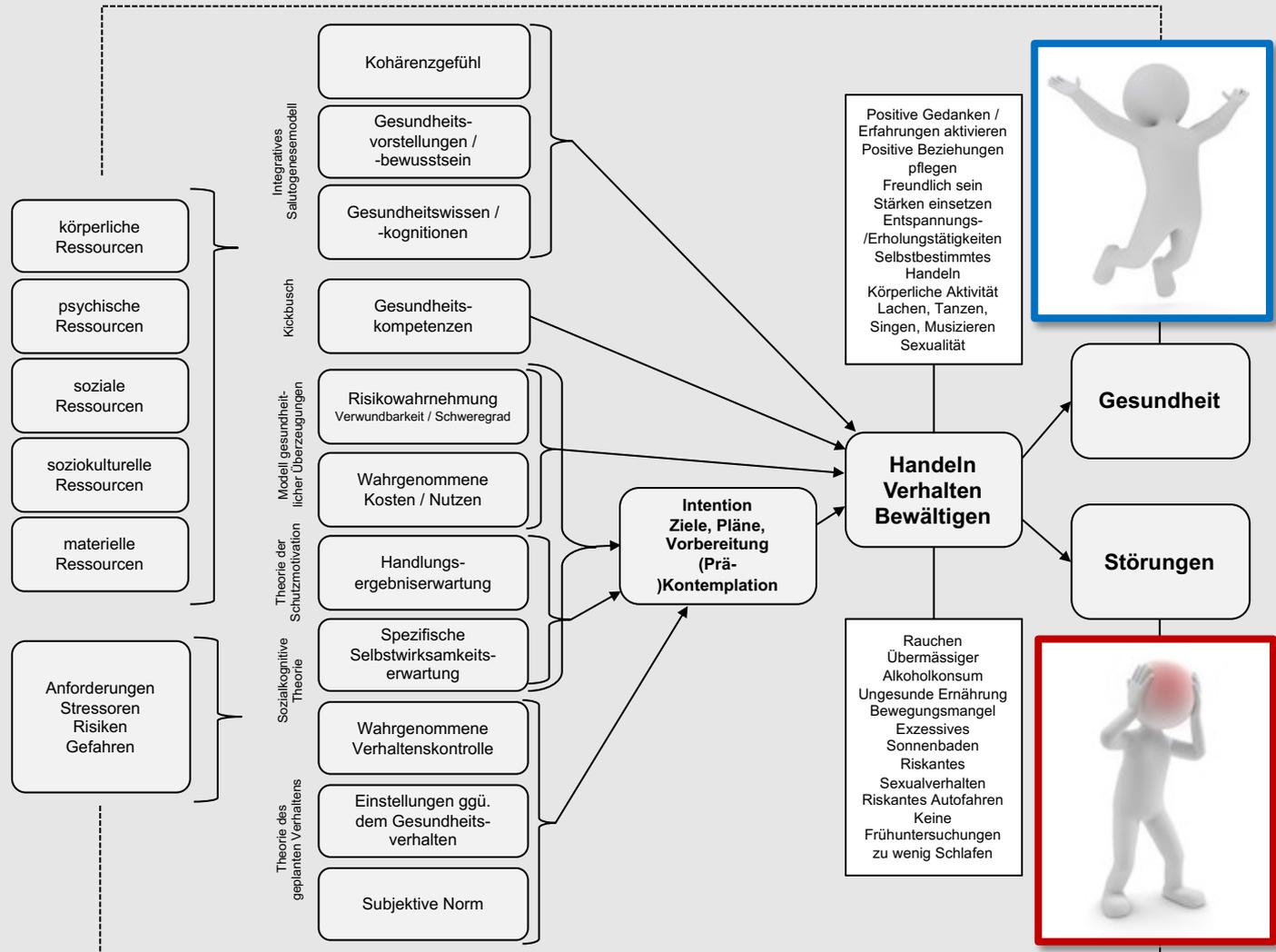
20.4

DISCLAIMER

Gesagt ist nicht gehört, gehört nicht verstanden,
verstanden nicht einverstanden, einverstanden nicht
angewandt, und angewandt ist nicht beibehalten.

(Konrad Lorenz)





- körperliche Ressourcen
- psychische Ressourcen
- soziale Ressourcen
- soziokulturelle Ressourcen
- materielle Ressourcen

- Anforderungen
- Stressoren
- Risiken
- Gefahren

Integratives Salutogenesmodell

Kickbusch

Modell gesunderlicher Überzeugungen

Theorie der Schutzmotivation

Sozialkognitive Theorie

Theorie des geplanten Verhaltens

Positive Gedanken / Erfahrungen aktivieren
Positive Beziehungen pflegen
Freundlich sein
Stärken einsetzen
Entspannungs- / Erholungstätigkeiten
Selbstbestimmtes Handeln
Körperliche Aktivität
Lachen, Tanzen, Singen, Musizieren
Sexualität

Rauchen
Übermäßiger Alkoholkonsum
Ungesunde Ernährung
Bewegungsmangel
Exzessives Sonnenbaden
Riskantes Sexualverhalten
Riskantes Autofahren
Keine Frühuntersuchungen
zu wenig Schlafen

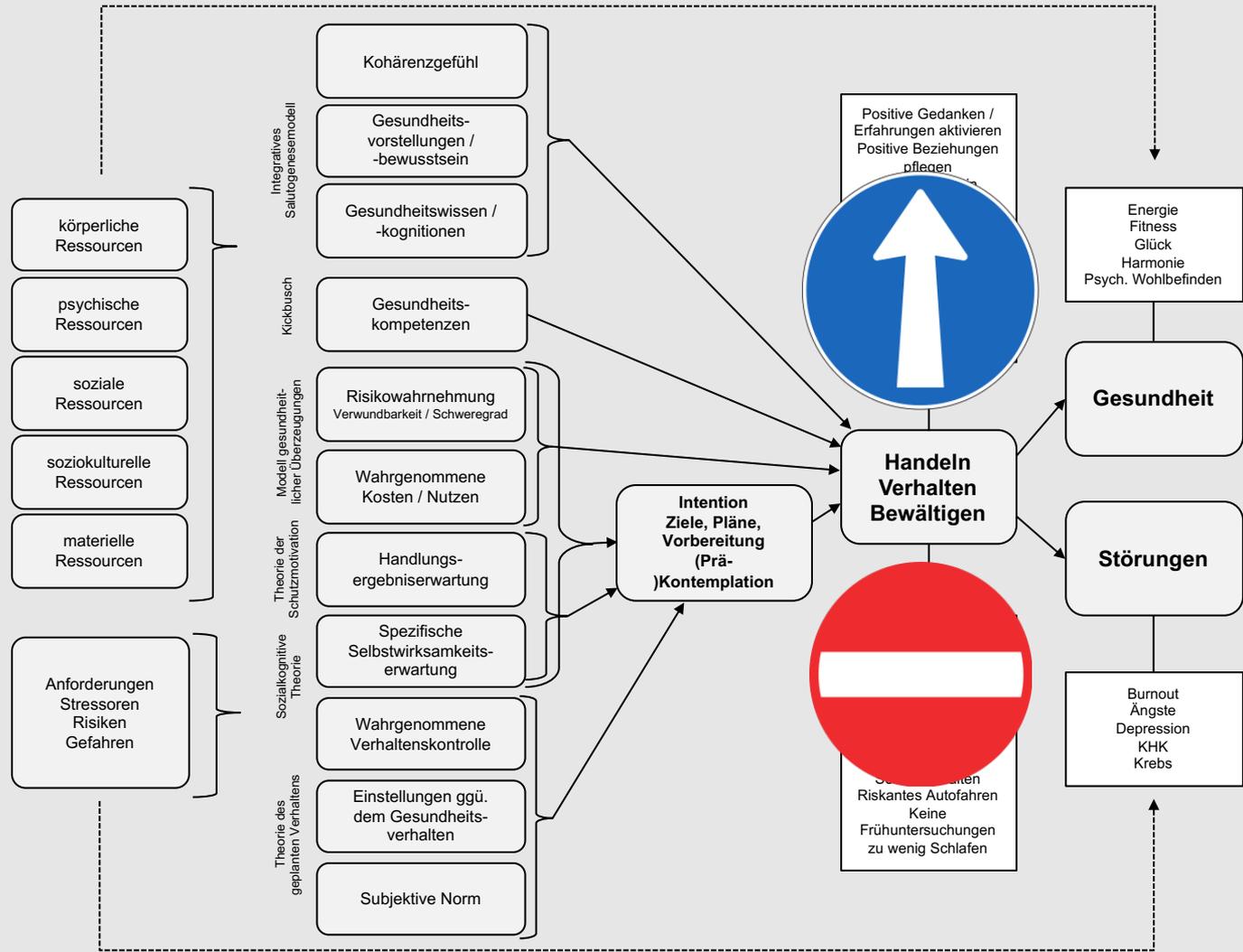


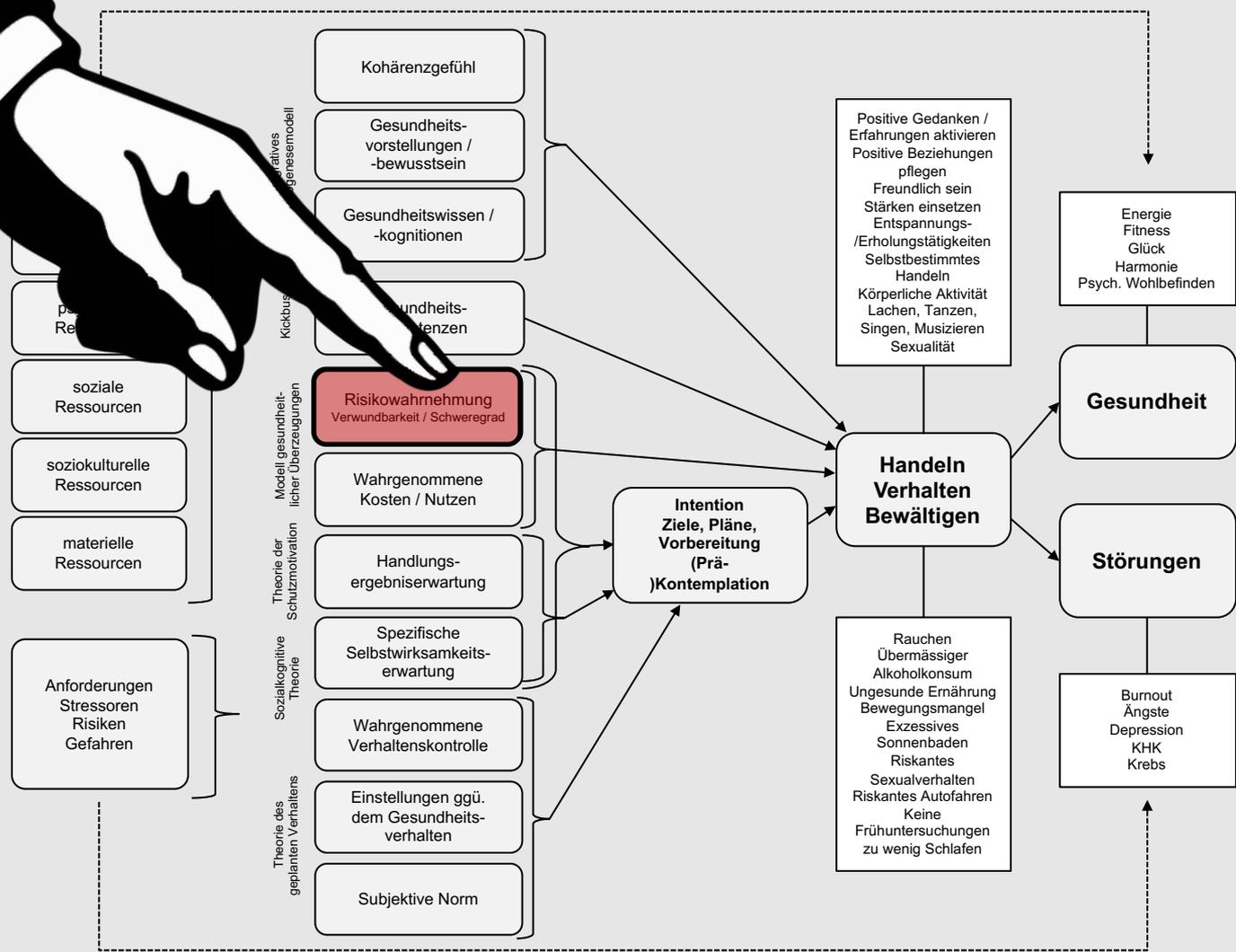
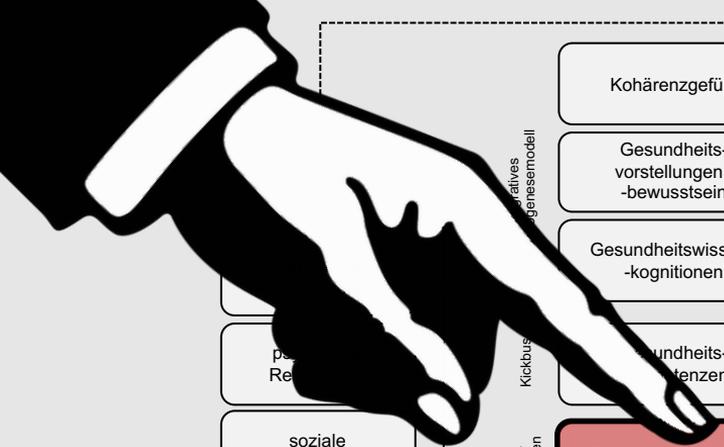
Gesundheit

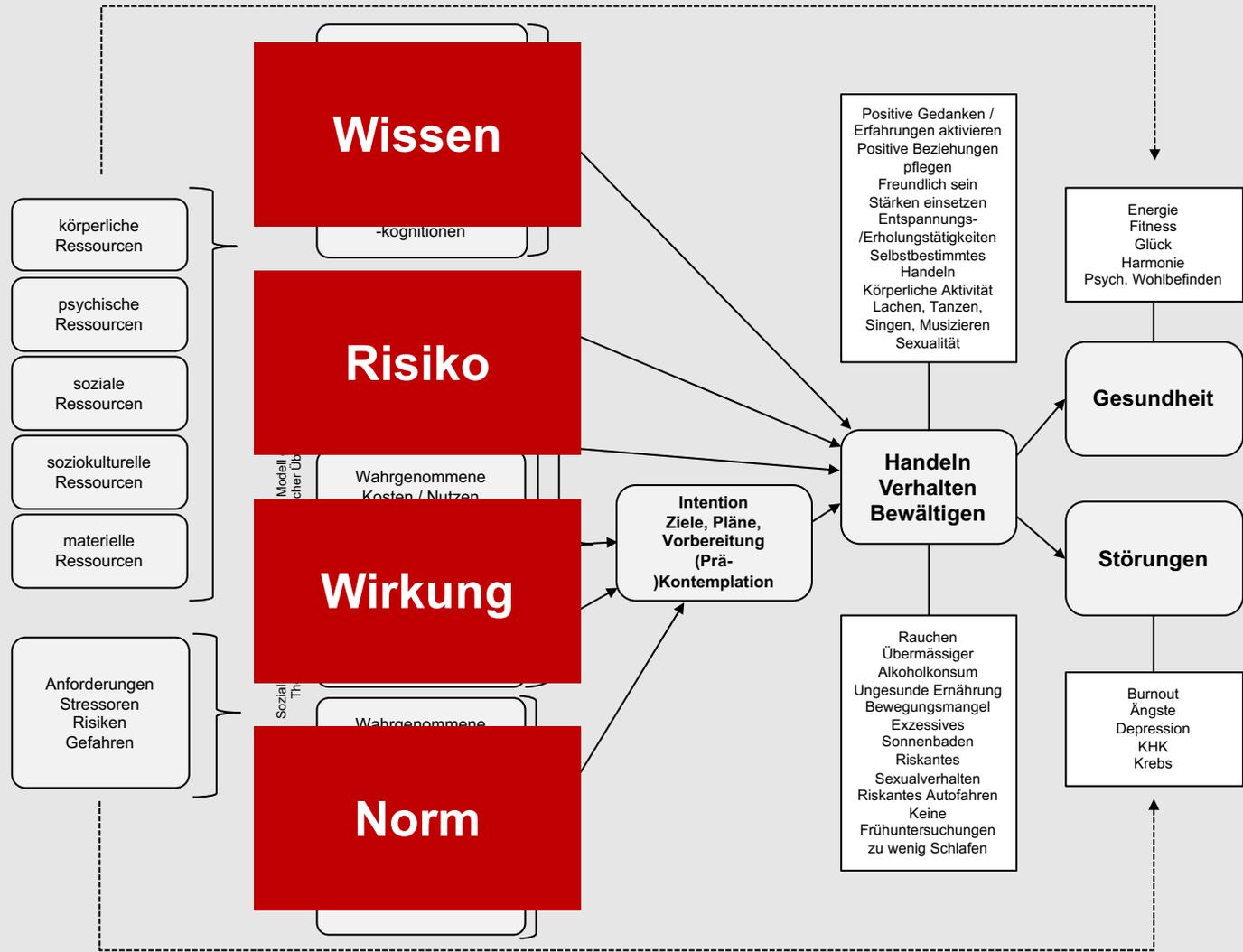
Störungen

Handeln Verhalten Bewältigen

Intention Ziele, Pläne, Vorbereitung (Prä-)Kontemplation







 Überbetriebliche Erziehungseinheit
Kantonale Jugend-
beratungssysteme
Kantonale Jugend-
beratungssysteme
Ein Präventionsprogramm von SAK, Kantonen und MSH,
finanziert durch den Schweizerischen Staat.

**SILVAN HAT AUFGEHÖRT.
DAS SCHAFFST AUCH DU.**

Finde Unterstützung in deiner Nähe auf:

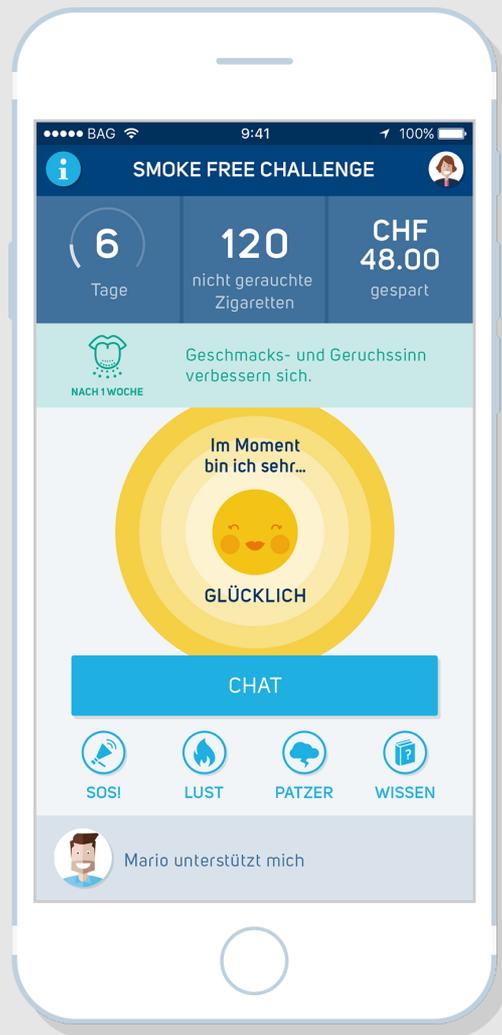
smokefree.ch

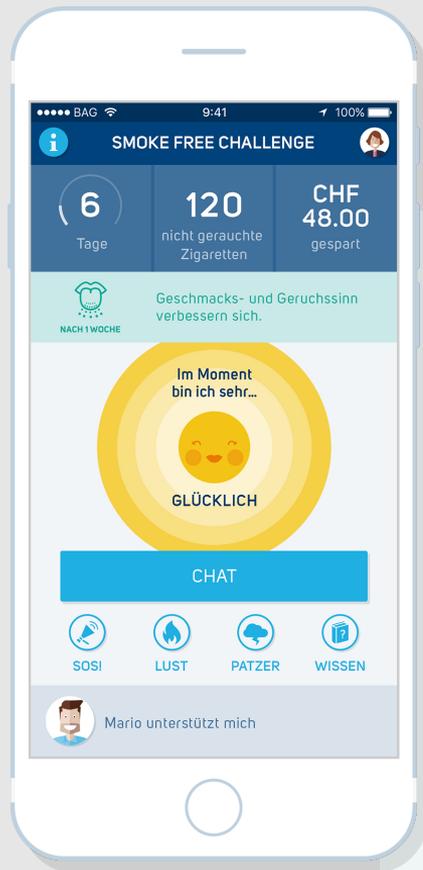
Ich bin stärker.



**S M O K E
FREE**

smokefree.ch





Einstellungen soziale Norm



soziale Unterstützung

SMOKEFREE BUDDY APP.



Buddy-Support

Aufhörwillige profitieren von der Unterstützung ihres persönlichen «Buddys».

Mehr lesen →



Hilf mir!

Mit einem Klick auf den Button «Hilf mir!» wird eine Notrufnachricht an den Buddy gesendet.

Mehr lesen →



Bonus-Galerie

Mit einem Bonus kann der Buddy seine Partnerin/seinen Partner zusätzlich motivieren.

Mehr lesen →

„Gamification“

Selbst-wirksamkeit



Erfolgsstatistik

In der Hauptansicht der App erscheint, welche Erfolge die Ex-Raucherin/der Ex-Raucher bereits verbuchen kann.

Mehr lesen →



Chat

Über den Chat werden sämtliche Nachrichten zwischen den beiden Partnern ausgetauscht.

Mehr lesen →

Gesundheits-wissen

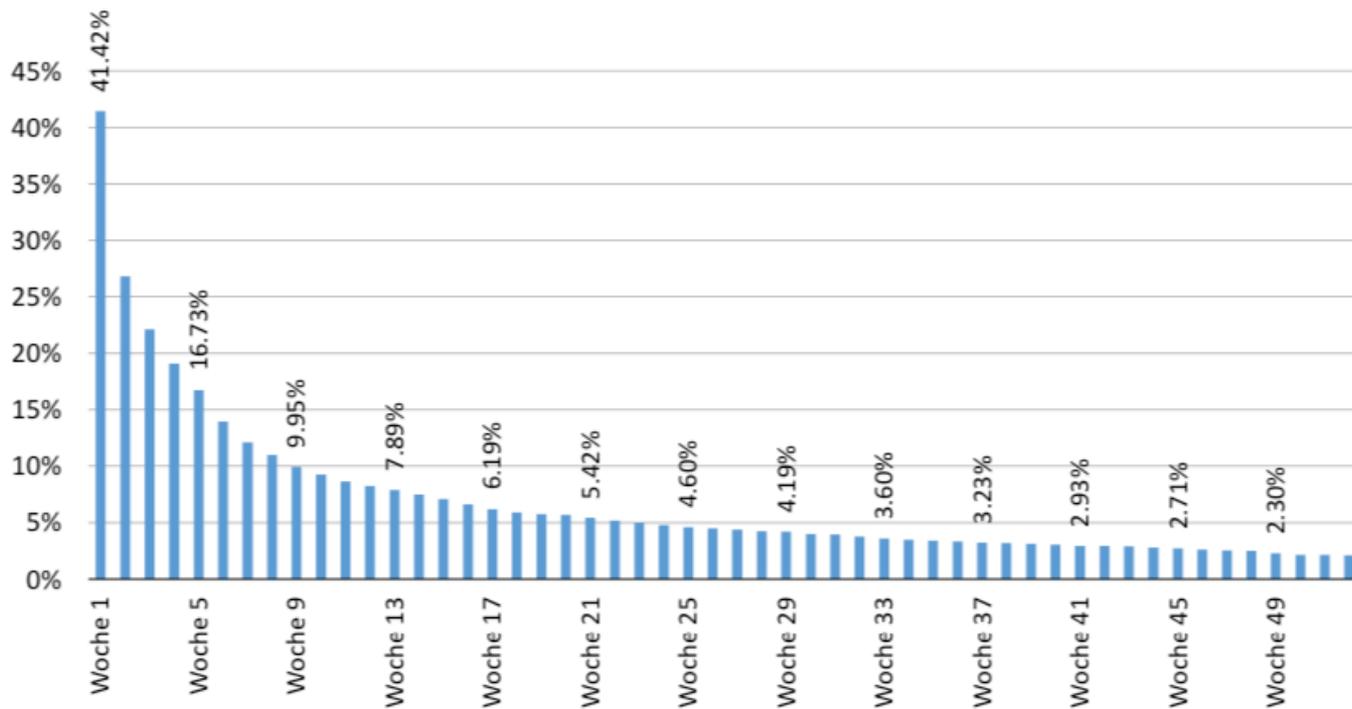


Die Wissensdatenbank

Schnelles Abrufen von Informationen zu den Themen Rauchen und Rauchstopp.

Mehr lesen →

Abbildung 5: Nutzung der App über einen längeren Zeitraum (Retention)



«Retention» misst, wie lange ein User nach Erstbenutzung die App noch verwendet.

Einbezogen werden Daten über die gesamte Laufzeit der App (wobei eine Challenge 10, 20 oder 30 Tage dauert).



through a tough time but I'm glad you reached out for help Greg

Yeah

Try and tell me in a couple of words what has you feeling this way

i have to present at a swiss life event an i am scared

It seems like you might be experiencing stress and anxiety

Do you think this accurate for me to say?

Yes

Anxiety can be a real monster to handle, Greg, I'm sorry that you're dealing with it

Yeah...

Guten Abend, Tobi.

Hallo Ally

Lass mich deine Daten analysieren ...

Heute bist du 10439 Schritte gelaufen!

Damit übertriffst du deinen täglichen Durchschnitt.

Cool!

Und zusätzlich spendest du einen Franken an: Kinderkrebsforschung Schweiz!

Nicht schlecht

Ein interessanter Fakt zu körperlicher Bewegung:

Übersicht

Energie	Distanz	Spende
79 kcal	1.58 km	4.00 CHF

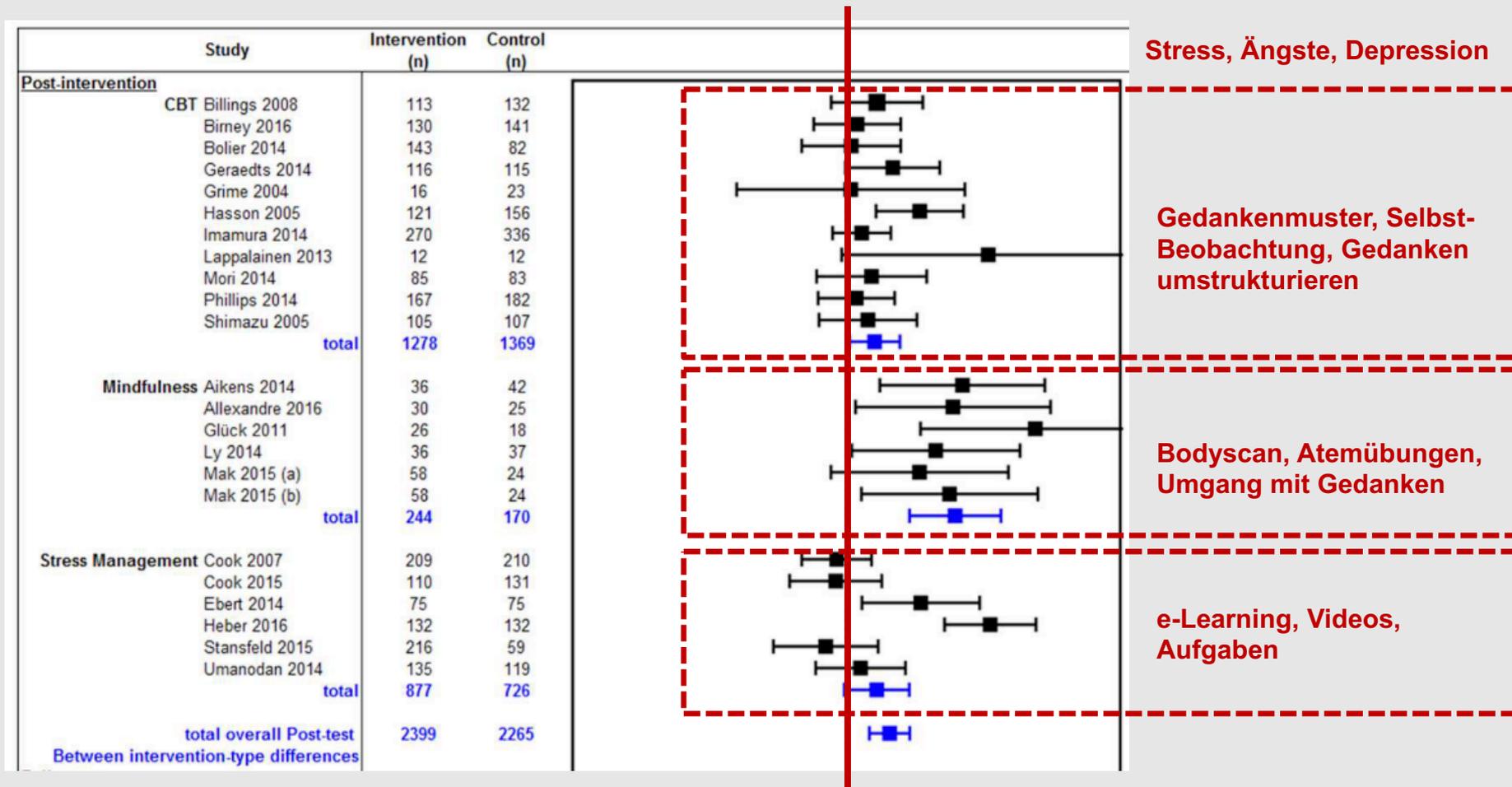
Schritte

Total: 49'981 Schritte

Day	Schritte	Ziel
Sa	0	10000
So	2500	9000
Mo	11500	9000
Di	10500	9000
Mi	6800	10000
Do	10500	10000
Fr	2200	10000

Ø der letzten 7 Tage

Ø 7'140



Digitale Interventionen zur individuellen Verhaltensänderung sind wirksam, wenn...

- sie auf psychologischen Modellen der Verhaltensänderung basieren,
- der Zeitraum der Anwendung eher kürzer ist (bis 8 Wochen),
- durch persönliche Unterstützung begleitet wird (+/-)

...wobei „persönlich“ in Zukunft eine Mischung aus Chatbot und echtem Coach sein wird.



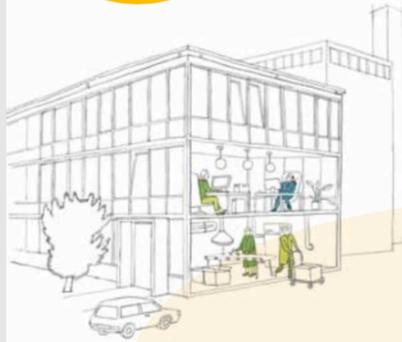
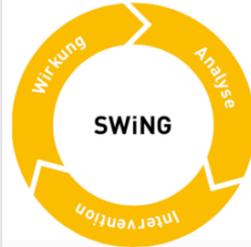
Prinzipien kollektiver Veränderung

- **Empowerment** (‘Capacity Building‘ der Team-Leader, dann des Teams)
- **Partizipatives Vorgehen** (irgendeine Form von Team-Workshop)
- **Ganzheitlichkeit** (Ressourcen-Belastungen, Soziales-Sachliches)
- **Lösungsorientierung** (keine Problem-Trance)
- **Mentales Modell** (geteiltes Wissen, Vorstellungen und Sprache, Story)
- **Legitimität** (sollen und dürfen)
- **Systematik** (regelmässig Hinsehen und darüber Reden)

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

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.



1 EINFÜHRUNG MANAGEMENT

Workshops

Ziel: Sensibilisierung für Anliegen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der Stressprävention

Selbsterfahrung und Selbstwirkung Soziale Norm und Passung Sprache und Storyline

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

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.

Soziale Ansteckung und Übertragungsprozesse Geteilter Sinn und soziale Identität Vergleichsprozesse und ggs. Beeinflussung Gegenseitiges Lernen



Projektgruppe:
Promotoren, Projektleiter, Beratungs-
fachpersonen

Promotoren:
Gesundheitsförderung Schweiz,
Schweizerischer Versicherungsverband



1 EINFÜHRUNG/MANAGEMENT

Ziel: Soziale Ansteckung, Anliegen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und deren Umsetzung

BEGLEITENDE MASSNAHMEN

SWING-Gruppe und
Interne Kommunikation

2 GROSSBETRIEB

Sichtweisen aller Mitarbeitenden und weitere Methoden (Interviews, Kennzahlen, Beobachtung)
Ziel: Erhebung der Ausgangssituation und Planung der Intervention



TEAM

Teamreflexionen
(Lösungsfindungs-Workshops)

3 INTERVENTION

FÜHRUNG

Führungsschulung

MITARBEITER/IN

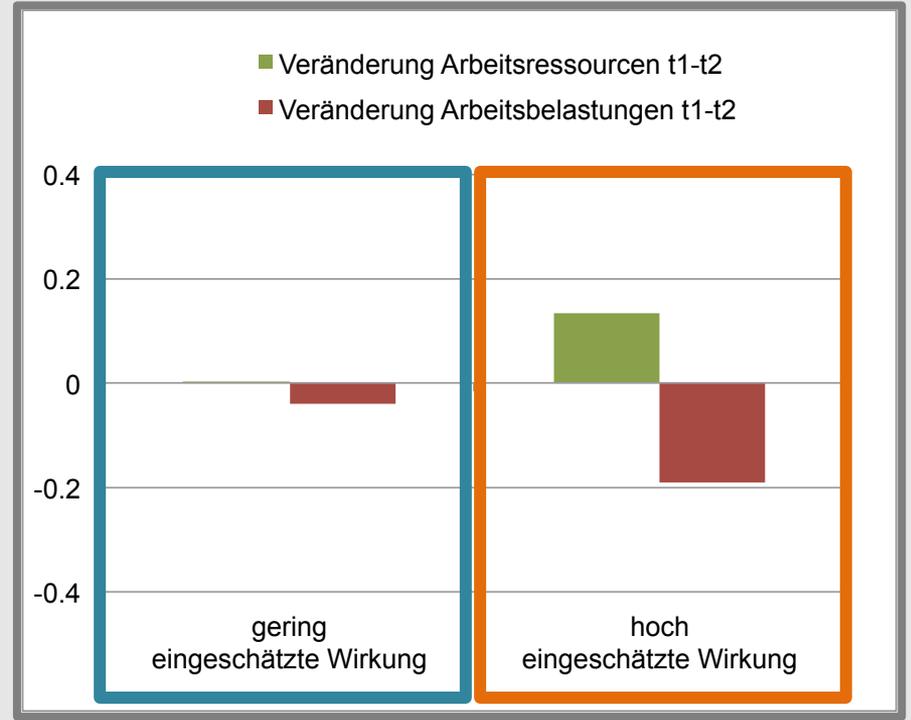
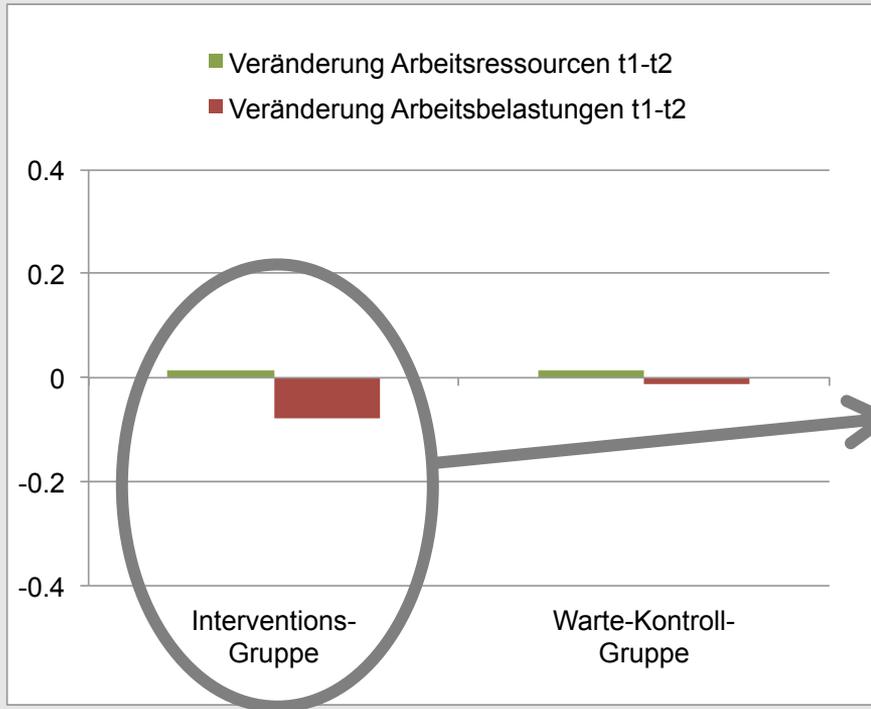
Individuelle Stressmanagement-Kurse

■ SWING-Module

■ Promotoren

■ Management/Führung

■ Mitarbeitende



SAME SAME BUT DIFFERENT

Wussten, was sie erwartete

„Wir wussten nicht, was auf uns zukommt“

Wussten, wie sich das Projekt entwickelte

Umsetzung / Stand / Verlauf „war kein Thema“

Erfolge waren schnell sichtbar

Erfolge hätten schneller sichtbar werden müssen

Laufender Informationsfluss Projektgruppe-Team

Stockender Informationsfluss Projektgruppe-Team

Mut zur Umsetzung

„Man muss Abstriche machen und damit leben“

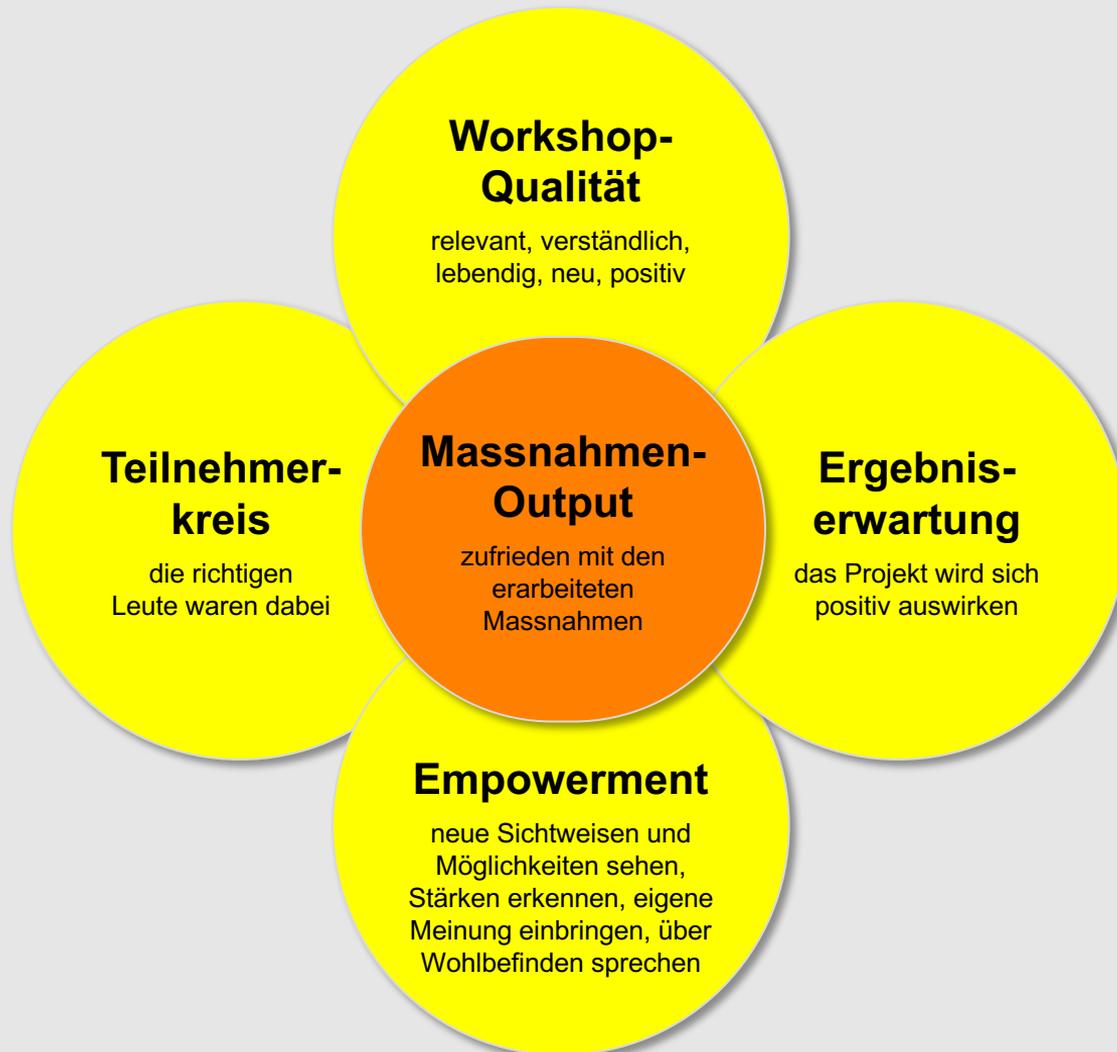
„Lösung kommt nicht von aussen,
man ist selbst angesprochen“

„Es passiert eh nichts“

Bessere Zusammenarbeit,
besserer Umgang mit Kritik

Zu viel Aufwand für zu wenig Ergebnis

Anfängliche Skepsis hat sich bestätigt



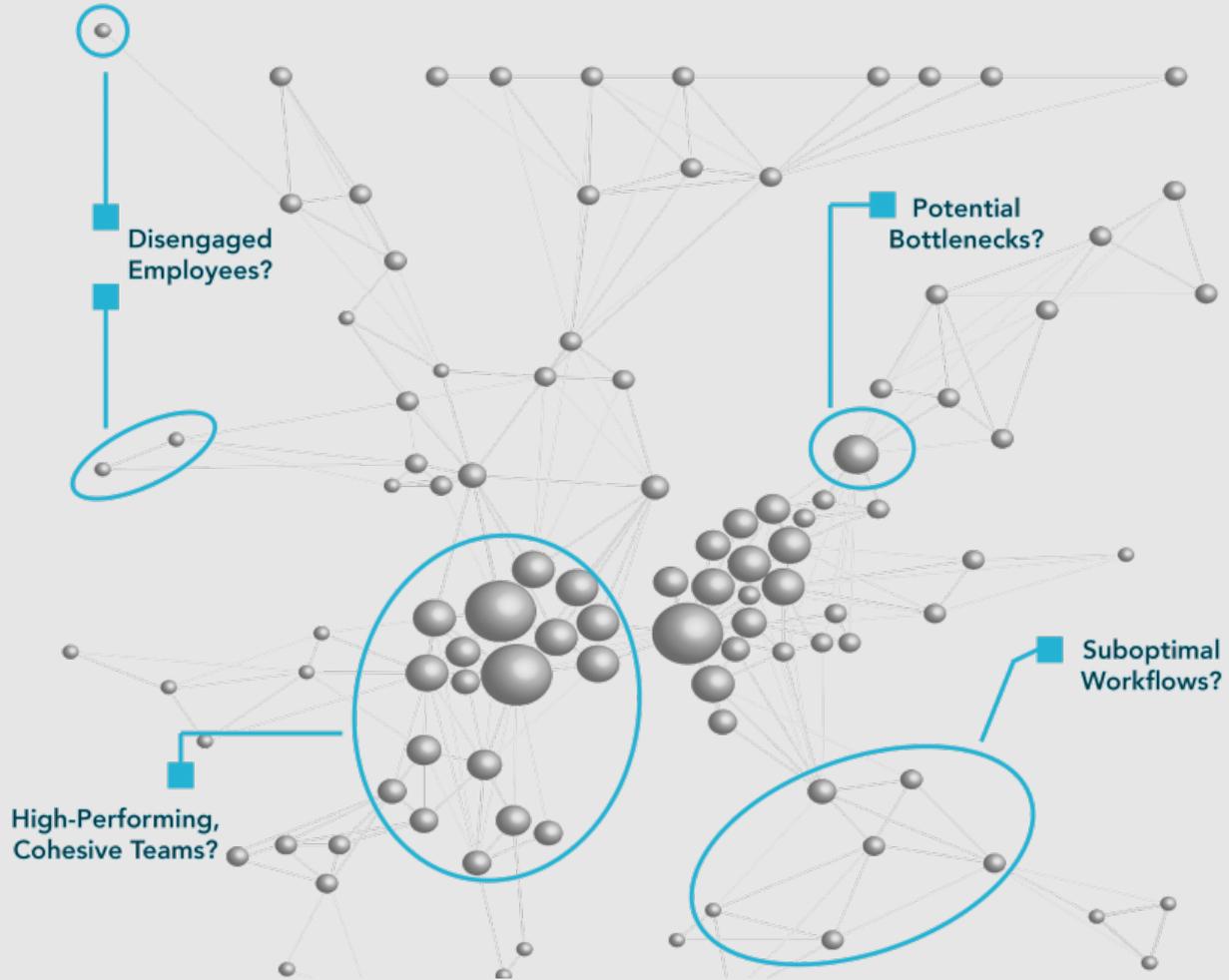
Interventionen zur kollektiven Verhaltensänderung sind wirksam, wenn...

- sie eine Dynamik im Team auslösen,
- wo die Leute informiert und involviert sind,
- eine gewisse Kontrolle über das Geschehen entwickeln,
- eine positive Haltung dazu entwickeln („das wird was bringen“), und
- Ergebnisse produzieren, die als Folge des eigenen, veränderten Handelns verstanden werden können.

So eignet sich das Team die Intervention an und es entsteht ein Prozess des gemeinsamen Lernens und Veränderns.

«People analytics» – Soziometrie reloaded?

«Every aspect of business is becoming more data-driven. There's no reason the **people side of business** shouldn't be the same,» says Ben Waber, Humanyze's boss.



Engagement + Stress



Einstieg

Engagement + ...

Ziele dieser Se...



Willkommen zu dieser Session!

Das letzte Mal waren Sie am 28.02.2019 hier.

Die Session wird etwa 20 Minuten dauern.

Es gibt wieder einige interessante Dinge zu lesen, wenn Sie Lust dazu haben.

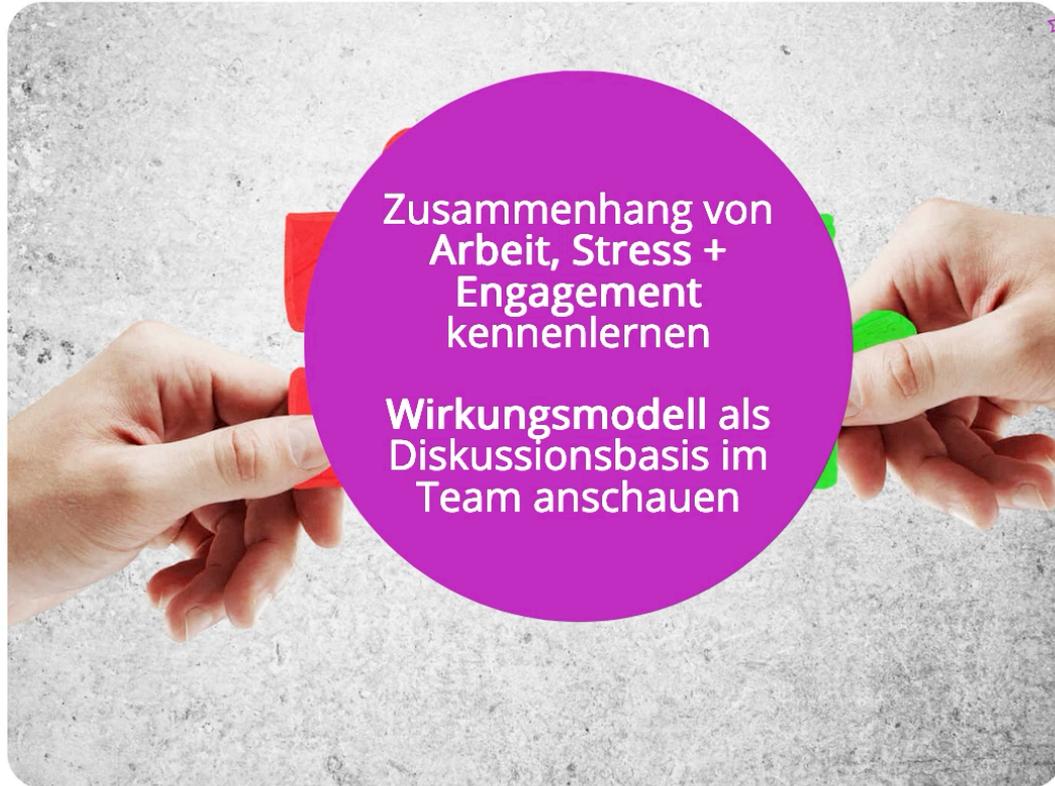


Ziele dieser Session

Mit der Session beginnen

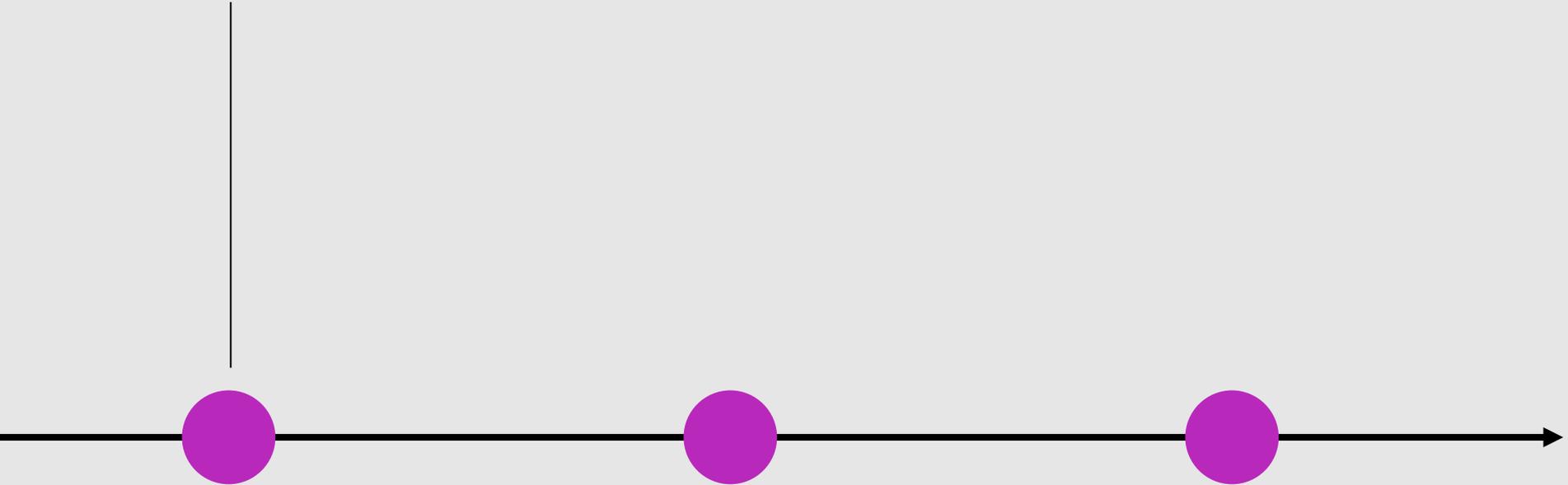
Zurück zum Startfenster

Ihre Nachricht

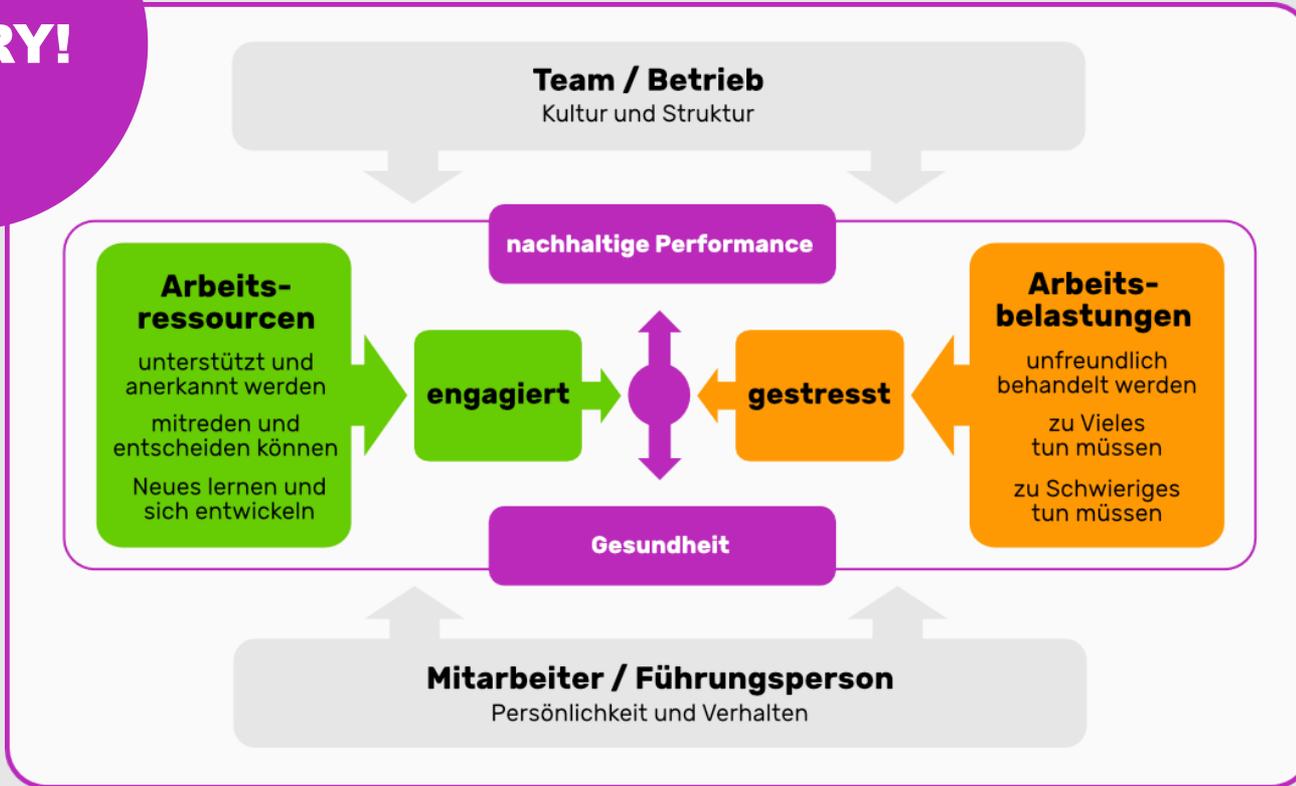


Digitaler Umgang mit kritischen Wegmarken

Worüber muss ich genau reden?!



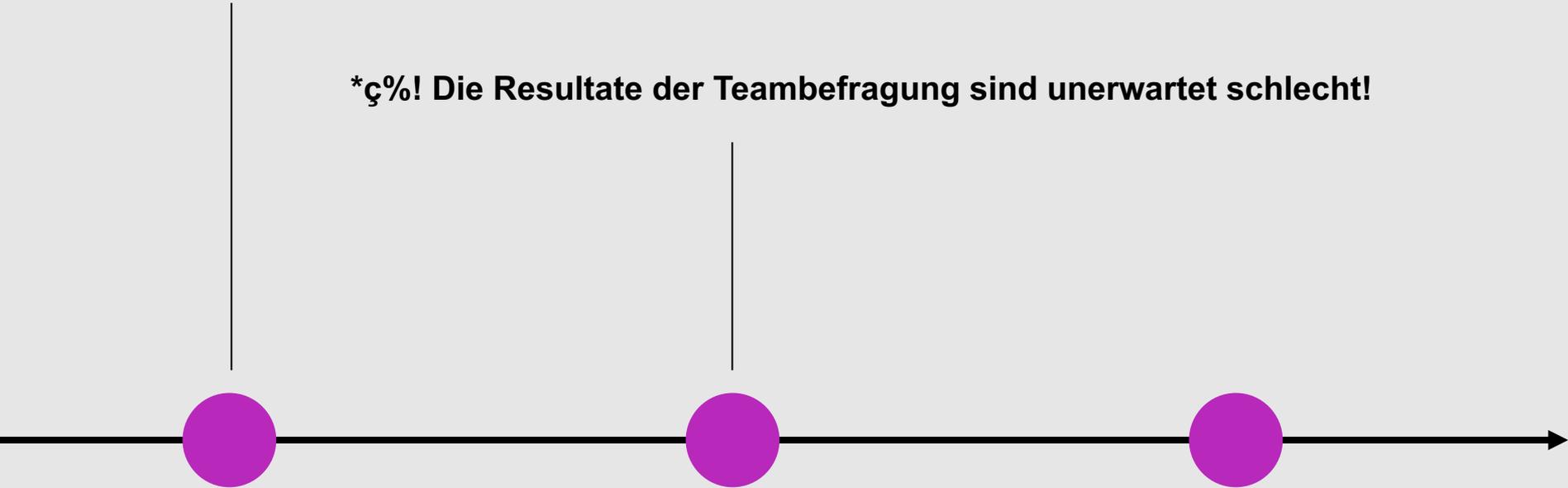
STORY!



Digitaler Umgang mit kritischen Wegmarken

Worüber muss ich genau reden?!

*ç%! Die Resultate der Teambefragung sind unerwartet schlecht!

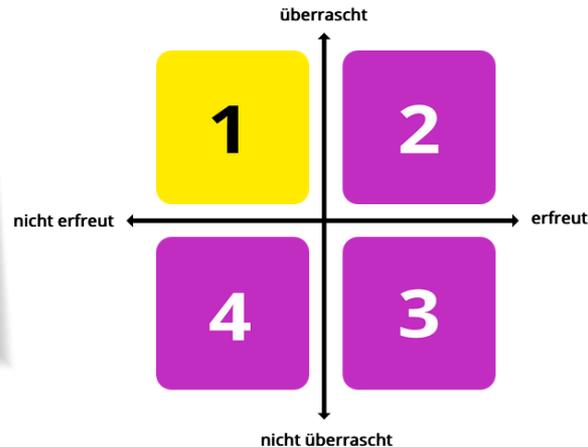




Reaktion auf die Resultate

überrascht + nicht erfreut (1)

Sie fühlen sich von den Resultaten überrumpelt. Sie hatten im Vorfeld eigentlich den Eindruck, dass alles recht gut läuft im Team. Die Resultate sprechen aber eine andere Sprache. Nun fühlen Sie eine leichte oder sogar starke Verärgerung und bereuen es möglicherweise, eine Befragung gemacht zu haben.



Fahren Sie mit der Maus über die Felder für eine Beschreibung der Reaktionstypen

wecoach®

Digitaler Coach für Führungskräfte zur Teamentwicklung

Merkblatt Resultate-Rückmeldung

Was Tun und Lassen bei einer Rückmeldung

Eine Befragung ist eine Befragung; nicht mehr und nicht weniger. Sie sehen die Summe von einzelnen Ansichten vor sich. Diese Ansichten sind subjektiv, aber trotzdem relevant für das Wohlergehen und Verhalten des Einzelnen. Deshalb sollten Sie zwei Dinge unterlassen:

1) Hinterfragen Sie nicht die **Methodik** der Befragung. Verschenden Sie keine Zeit darauf, Kommastellen nachzurechnen und die Korrektheit der Methode zu bezweifeln: Sie hat sich bewährt, wenn es um das menschliche Fühlen, Denken und Handeln geht. Reiten Sie nicht auf den Vergleichswerten (Benchmarks) herum und kritisieren Sie, dass diese in Ihrem Beruf tiefer sind (und Sie darum eigentlich besser dran); Streben Sie danach, den Standard zu übertreffen, egal wo er herkommt.

2) Hinterfragen Sie nicht die **Wahrhaftigkeit** der Antworten. Glauben Sie nicht daran, dass nur ein Hirnscan das „wahre“ Denken und Fühlen wiedergeben könnte. Versuchen Sie nicht, die Leute zu entlarven. Sie haben unter den gegebenen Umständen die Fragen so beantwortet, wie es für sie im Moment gepasst hat. Auf dieser Basis werden Sie nun arbeiten.



Was Sie also tun sollten: Bedanken Sie sich beim Team dafür, dass sie sich Zeit für die Meinungsäußerung genommen haben. Sagen Sie ihnen, dass es die Zeit wert war und dass die Befragungsergebnisse immer ein Startpunkt sind: Denn nach dem **Sehen** folgt das **Reden** und dann das **Handeln**.



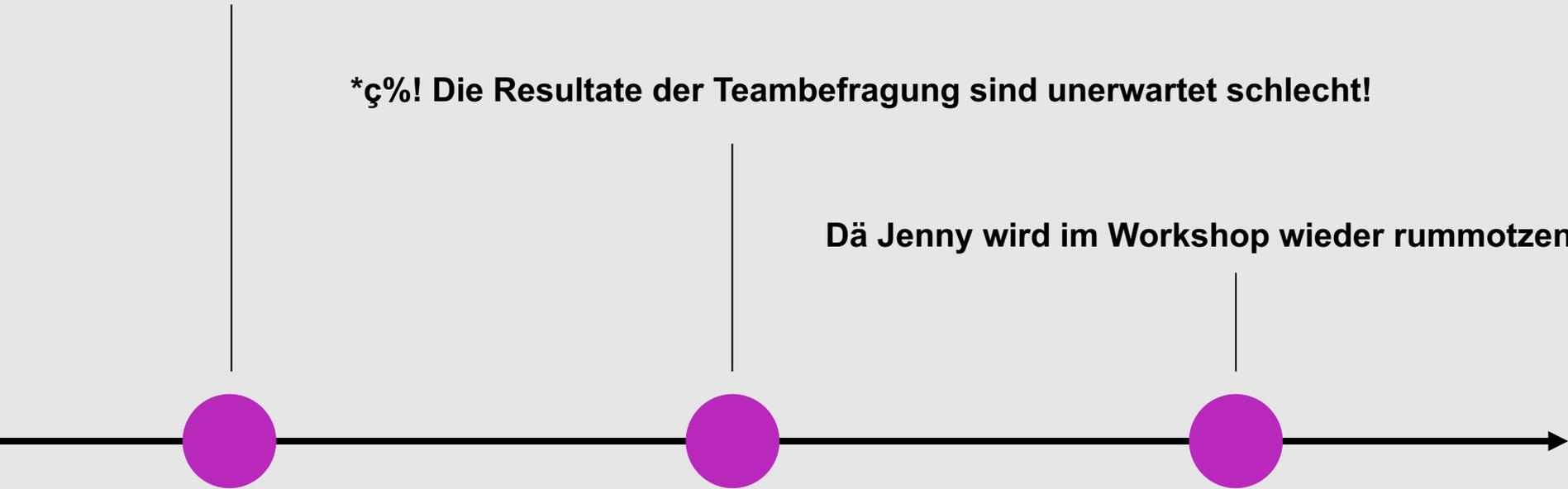
Das heisst auch: Verzichten Sie auf Schönreden, Kleinreden, Überreden, Umdeuten, Rechtfertigen. Und diesen Satz sollten Sie auf jeden Fall für sich behalten: „Wem es nicht passt, der kann ja gehen“. Bewerten Sie die Resultate nicht voreilig. Widerstreben Sie dem Impuls, das Team davon zu überzeugen, dass eigentlich Ihre Sichtweise die Richtige ist. Was als Nächstes folgt, ist ein **neutrales Beschreiben** der Resultate.

Digitaler Umgang mit kritischen Wegmarken

Worüber muss ich genau reden?!

*ç%! Die Resultate der Teambefragung sind unerwartet schlecht!

Dä Jenny wird im Workshop wieder rummotzen!



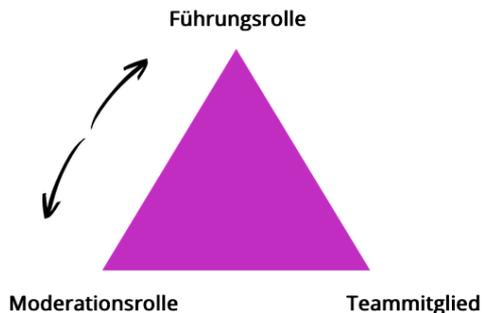


Ihre verschiedenen Rollen im Workshop: Rollenkonflikt?!

Führen vs. Moderieren

Als Führungskraft geben Sie Anweisungen und delegieren Aufgaben. Als Moderator*in vertreten Sie eine neutrale Haltung und sorgen dafür, dass alle zu Wort kommen und die Beiträge sachlich bleiben.

Sprechen Sie diese doppelte Rolle offen an, damit das Team Sie in Ihrer jeweiligen Position besser wahrnehmen kann. Nutzen Sie Ihre Macht als Führungskraft nicht aus, um unliebsame Anliegen und Meinungen im Workshop zu unterdrücken.



Fahren Sie mit der Maus über die Linien für mehr Infos



wecoach[®]

Digitaler Coach für Führungskräfte zur Teamentwicklung

Was könnte im Workshop passieren? Und wie kann man dem begegnen?

In diesem Dokument sind einige Situationen beschrieben, die oft in Workshops vorkommen. Zu jeder Situation schlagen wir einen **Moderationstipp** vor, der ihnen mehr Kontrolle darüber gibt. Die Tipps sind im Anschluss beschrieben. Am Ende finden Sie zudem noch **allgemeine Moderationstechniken** für den Workshop.



Der Dominante im Team

Eine Person reißt das Wort an sich und redet ununterbrochen. Sie versucht durch Fachwissen zu beeindrucken oder den Gesamtprozess zu dominieren

-> **Tipps 1 „Vielredner unterbrechen“**



Der Skeptiker im Team

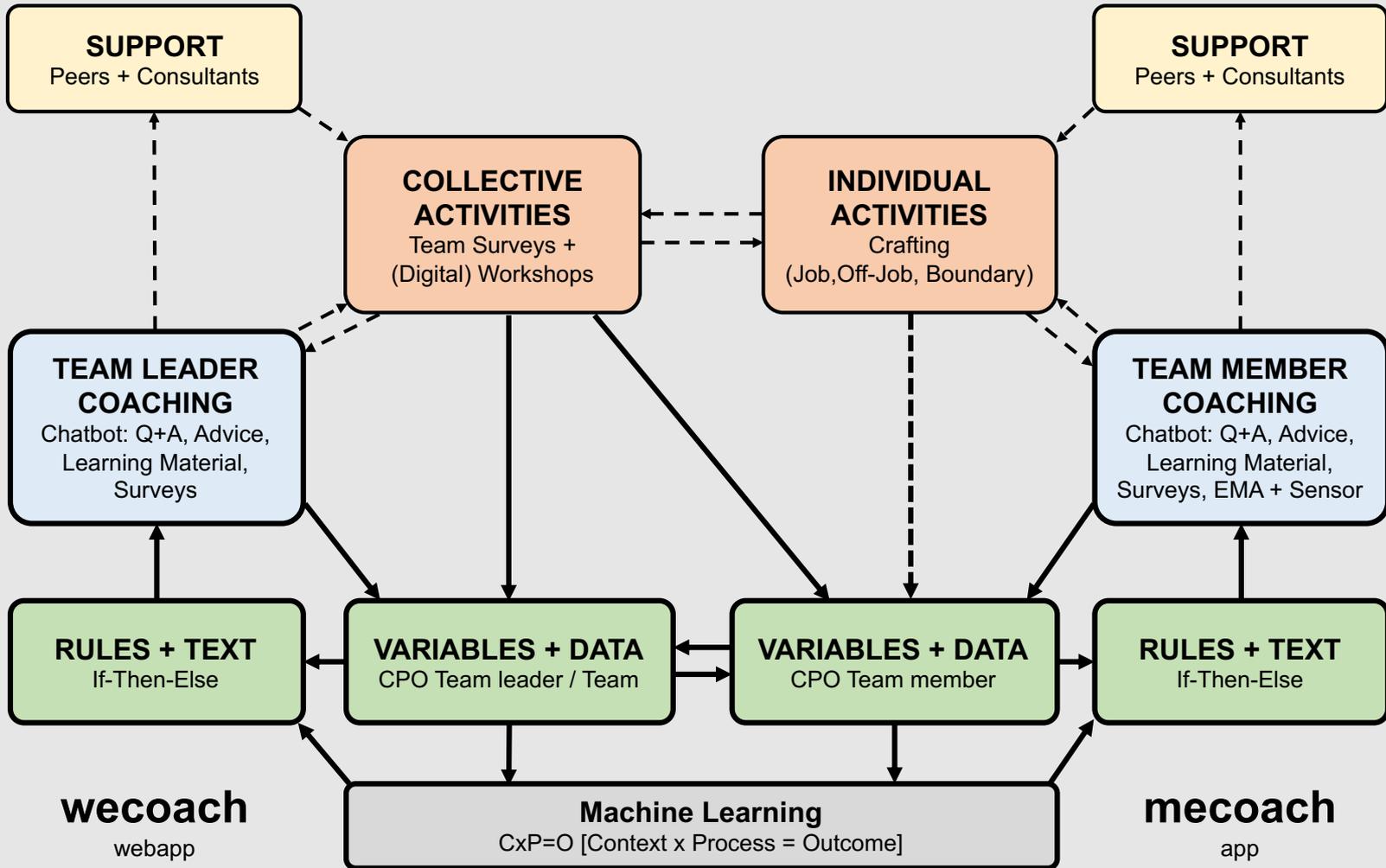
Eine Person äußert sich wiederholt kritisch im Workshop. Sie hat Zweifel, was das Ganze bringen soll. Oder verweist auf schlechte Erfahrungen in früheren Workshops.

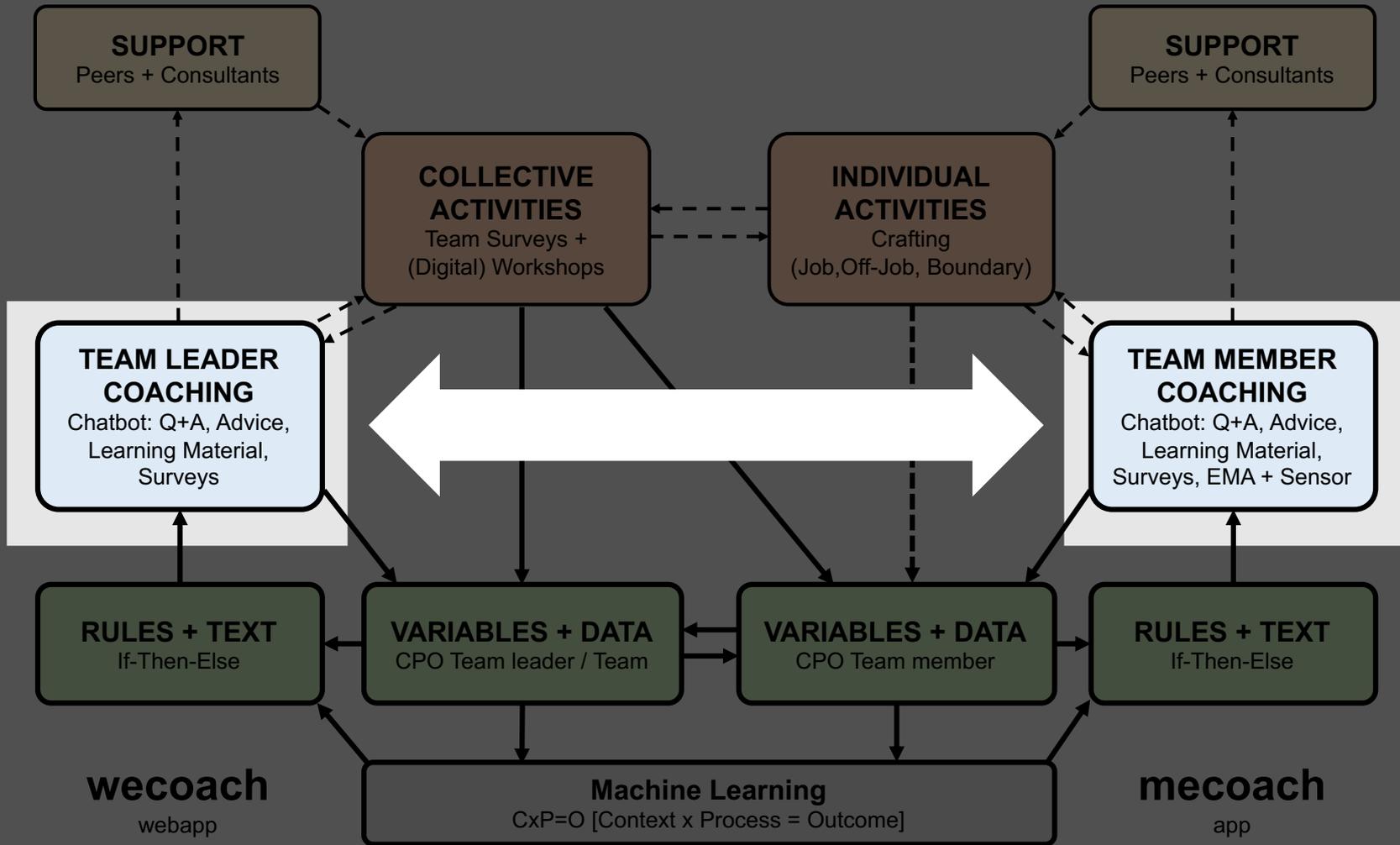
-> **Tipps 2 „Spezifische Rolle zuweisen“**

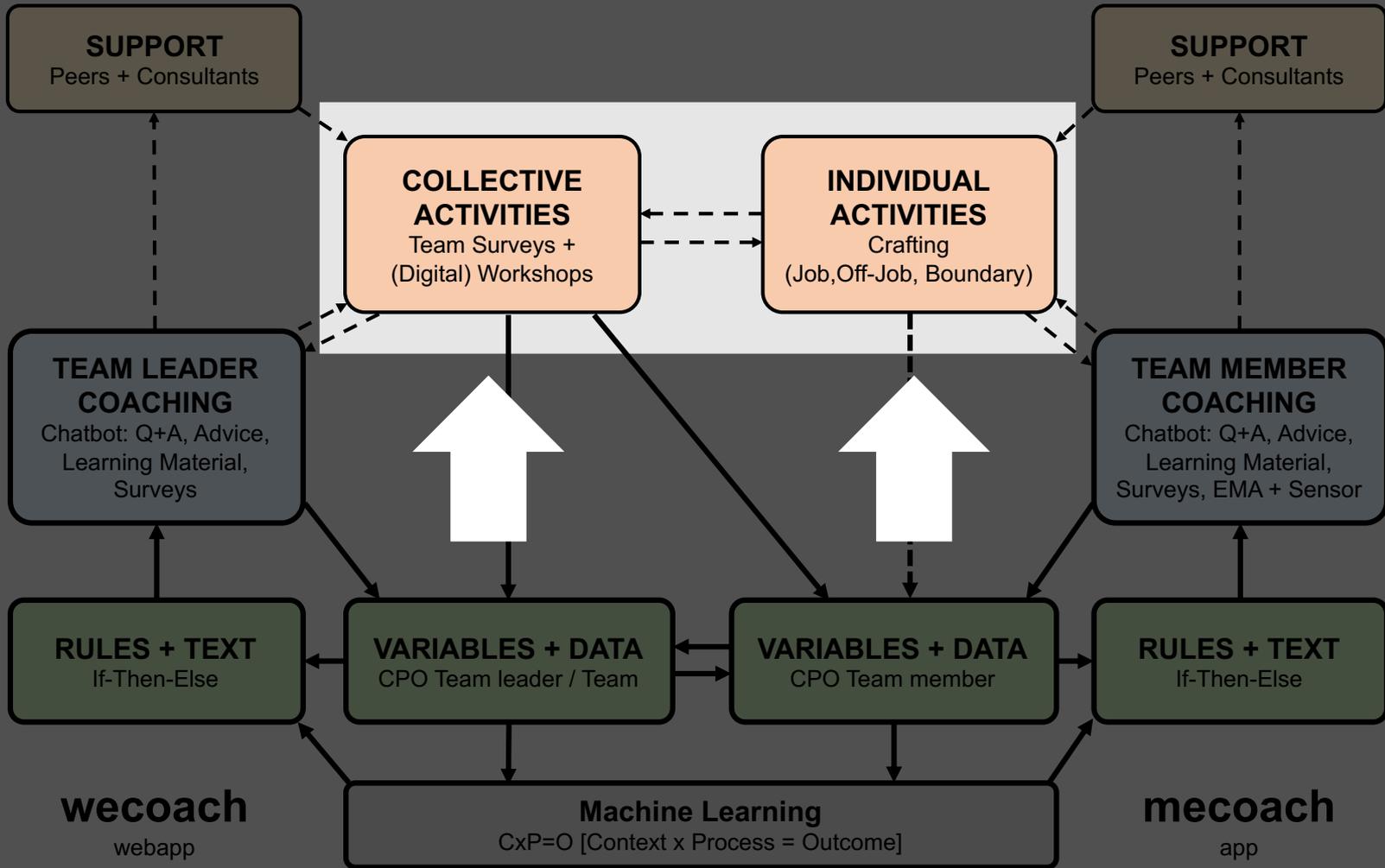
Und, wirkt's?

>>> Teilnahme an Wirksamkeitsstudie! rebecca.brauchli@uzh.ch

- "Early adopters", die den wecoach einsetzen: **Hohe Motivation**
- **Flexibler Ansatz:** Kommt gut an; aber eben auch „selber machen müssen“ – Do it yourself...
- **Informationstiefe:** nicht zu akademisch, nicht zu trivial; hilfreiche Materialien und Werkzeuge
- **Chatbot:** Reizt die Leute, seine Intelligenz zu testen; kontinuierliche Erhöhung der Variabilität
- Technische **Disruptionen:** alte Browser, Firewalls; Erwartungshaltungen an IT
- **Grenzen:** Tiefergehende zwischenmenschliche Konflikte brauchen "echte" Begleitung
- **Verantwortlichkeit:** Unklar, in welchen Zuständigkeitsbereich solche Ansätze fallen







Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!