

Schwenter Solutions



**Unternehmens-
beratung**



**Betriebliches
Gesundheits-
management**



Projekte

Inhalte

Werte	3
Referenzen	4
Unternehmensberatung	6
Strategieentwicklung	6
Dienstleistungsentwicklung	6
Konzepte	7
Change Management	7
Betriebliches Gesundheitsmanagement	9
Eine Investition, die sich lohnt!	9
Zahlen und Fakten	9
Unsere BGM-Dienstleistungen	14
Projekte	16
Projekterfolge sind nicht Zufall	16
Unsere Projekt-Dienstleistungen	16



Erwartungen

In den letzten Jahren sind die Anforderungen an leitende Organe, Kader und Mitarbeitende in allen Branchen gestiegen und die Komplexität im Umfeld hat zugenommen. Die Herausforderungen und die Erwartungen der Anspruchsgruppen sind gross.

Ob Profit- oder Nonprofit-Unternehmen – Sie werden an Ihrem Erfolg gemessen. Wir tragen sehr gerne dazu bei, den Erfolg Ihrer Institution, Ihres Unternehmens nachhaltig zu stärken und zu sichern.

Vertrauen

Eine gute Zusammenarbeit und Beratung ist nur auf einer Vertrauensbasis möglich. Vertrauen beruht für uns auf folgenden Komponenten:

- Kompetenz (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen)
- Integrität (ethisches Verhalten)
- Offenheit
- Konsistenz (Verlässlichkeit, Berechenbarkeit)

Wir arbeiten stetig daran diese Werte zu pflegen, damit die Zusammenarbeit mit Ihnen als Partner zum Ziel führt, zum nachhaltigen Erfolg für Ihre Institution, Ihr Unternehmen!

Wir sind gerne für Sie da. Kontaktieren Sie uns. Wir freuen uns auf Sie.

Urs Schwenter, MSc BA
Geschäftsführer

Kontakt

Telefon: 062 296 08 46
Mobile: 077 426 52 57
E-Mail: schwenter.solutions@bluewin.ch
Website: www.schwenter-solutions.ch



Stiftung Bubenberg, Spiez

Projekt: Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Referenzperson: Beat Ast, Gesamtleiter

„Wir sind eine kleinere Institution für Erwachsene mit einer geistigen und mehrfachen Behinderung und hatten das Ziel, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. Herr Schwenter verstand es, sich innert kürzester Zeit ein Bild über den Betrieb zu verschaffen und eine massgeschneiderte Lösung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu präsentieren. Es gelang ihm, im Mitwirkungsverfahren keine unrealistischen Erwartungen zu wecken, sondern messbare Ziele zu definieren, welche wir von der Betriebsgrösse und von den finanziellen Ressourcen her umsetzen konnten.“

Alterwohnheim Am Wildbach, Wetzikon



Projekte: Umzug/Bezug neuer Standorte, Zufriedenheitsbefragung, Neuordnung der Pflegefinanzierung NPF – Mitverfassung Grundlagenpapier und Mitbericht

Referenzperson: Urs Brunschwiler, Zentrumsleiter (bis 31.12.2013)

„...Für die Mitarbeit auf Mandatsbasis danken wir Urs Schwenter herzlich. Von seiner Arbeit konnte das Alterswohnheim sehr profitieren und wir können ihn deshalb jederzeit für Mandate weiterempfehlen.“

Referenzen

abgeschlossene Projekte (Auswahl)

Konzept zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Auftraggeberin: Stiftung Bubenberg, Spiez

Relative Standortfaktoren – Faktoren und ihre Bedeutung für die Standortgunst von Schweizer Gemeinden

Auftraggeber: Institut für Betriebs- und Regionalökonomie (IBR) der HSLU–Wirtschaft, Luzern

Change Management im UBS Card Center Glattbrugg – Neue Strategie und die Umsetzung in die Praxis

Auftraggeberin: HSLU–Wirtschaft, Luzern (Fallstudie)

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Dienstleistungsbedarf und -entwicklung für gewerblich-industrielle Kleinunternehmen in der Zentralschweiz

Auftraggeberin: eine kommerzielle Dienstleistungsanbieterin

Durchführung einer Zufriedenheitsbefragung (Fragebogen) bei Kontaktpersonen (Design, Analyse, Auswertung, Bericht)

Auftraggeber: Alterswohnheim Am Wildbach, Wetzikon

Neuordnung der Pflegefinanzierung (kant. Vernehmlassungsverfahren ZH): Erarbeitung eines Grundlagenpapiers und Mitwirkung (federführend) bei der Verfassung eines Berichtes zuhanden des Gemeinderates Wetzikon.

Auftraggeber: Alterswohnheim Am Wildbach, Wetzikon

Planung und Durchführung Umzug von 70 Bewohnerinnen und Bewohner vom Haupthaus Ahorn (Totalsanierung) und Bezug von drei neuen Standorten.

Auftraggeber: Alterswohnheim Am Wildbach, Wetzikon

Analyse und Überarbeitung des „Lost and Found“-Prozesses (Customer Relationship Management)

Auftraggeber: ein grosser Schweizer ÖV-Anbieter

Neukonzeptionierung des TreffPunkts, Angebote für Stellensuchende und andere integrative Angebote in Wetzikon

Auftraggeberin: Stadt Wetzikon, Fürsorgebehörde

Konzeption und Aufbau des Kirchlichen Sozialberatungsdienstes

Auftraggeberin: Evang.-reformierte Kirchgemeinde Wetzikon

Projekt: Vorarbeiten für die nächste Vierjahres-Unternehmensstrategie

Auftraggeberin: Spitex Bern

Kundenzufriedenheitsanalyse und Erarbeitung von Optimierungsvorschlägen

Auftraggeberin: eine grosse Couvertherstellerin in der Schweiz



Strategieentwicklung

Selbst erfolgreiche Unternehmen und Institutionen können sich nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen. In Zeiten raschen Wandels gilt es, sich immer wieder den neuen Anforderungen proaktiv zu stellen. Wir unterstützen Sie bei der für Ihren Erfolg sehr wichtigen, spannenden sowie herausfordernden Arbeit der Strategieentwicklung bzw. der Strategieanpassung.

Unsere Dienstleistungen

- Unternehmens- bzw. Institutionsanalyse (Ist-Stand)
- Unternehmensanalyse der zurückliegenden Jahren (Retrospektiven)
- Recherchen über Markt- und Branchenentwicklungen
- Szenarienentwicklung
- Coaching von Strategieentwicklungsprozessen (Meetings, Workshops, Reporting, Präsentationen)

Dienstleistungsentwicklung

Sie möchten neue Dienstleistungen anbieten oder planen, bestehende Dienstleistungen den neuen Anforderungen des Marktes anzupassen. Gerne unterstützen wir Sie im Gesamtprozess dieser wichtigen Entwicklungsschritte oder übernehmen bei Bedarf einzelne Teilprozesse in der Entwicklung und Umsetzung.

Unsere Dienstleistungen

- Marktanalysen und Bewertung der Branchen Chancen und –risiken
- Trendanalysen (Welche Megatrends und Trends beeinflussen den Markt in Zukunft und bieten ein Potential für neue Dienstleistungen und Produkte?)
- Gestaltung und Optimierung von Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufen (Prozessgestaltung und –optimierung)
- Die Ausarbeitung eines Konzepts





Konzepte

Mit einem professionellen Konzept rücken Sie Ihre Institution und Ihre Dienstleitungen ins rechte Licht.

Konzeptarbeit ist als Prozess zu verstehen, bei der Sie sich als Unternehmen oder Institution bzw. ein oder mehrere Ihrer Teams mit der Lösung von Problemen oder der Umsetzung einer Idee auseinandersetzen. Vor der Erarbeitung eines Konzepts sind meistens vorgängige Abklärungsarbeiten nötig (siehe Dienstleistungsentwicklung).

Unsere Dienstleistungen

- Bei Bedarf Abklärungsarbeiten (siehe Dienstleistungsentwicklung)
- Gestaltung von Workshops zur Ideefindung bzw. Problemlösungsfindung
- Berechnungen des Ressourcenbedarfs (Investitionsrechnungen)
- Planung der Vermarktung (Marketingkonzept)
- Planung der Kommunikation
- Erstellung des Konzeptpapiers
- Erstellung von Präsentationen

Change Management

Change Management (CM) grenzt sich deutlich von der herkömmlichen klassischen Organisationsentwicklung (Organization Development OD) ab, auch wenn z. B. gewisse Elemente in beiden Managementparadigmen (lernende Organisation, Partizipation, Teamarbeit) bestehen. Im Gegensatz zur bis anhin üblichen Organisationsentwicklung geht CM nicht mehr von einer allgemeinen Stabilitätsphase (Refreezing) nach der Wandelphase (Movement) aus, sondern stellt einen stetigen Wandel im Umfeld der Organisationen fest. Die Organisation (Institutionen und Unternehmen im Profit- und Nonprofitbereich) muss sich diesem stetigen Wandel stellen, will sie in diesem Umfeld des stetigen Wandels wettbewerbsfähig sein und bleiben.





Viele Change Prozesse scheitern, weil der Kommunikation und der Einbindung der Mitarbeitenden und anderen Anspruchsgruppen zu wenig Beachtung geschenkt wird. Deshalb legen wir grossen Wert auf diese beiden Erfolgsfaktoren des Wandels, ganz nach dem Motto: Betroffene zu Beteiligten machen. Wir unterstützen Sie gerne darin, den Wandel aktiv und erfolgreich zu gestalten.

Unsere Dienstleistungen

- Analyse des Unternehmens, der Institution und des Umfelds je nach Art des Wandels (Strategie/Ausrichtung, Organisationsstruktur, Technik, Produkte, Dienstleistungen, Gesetzgebung u. a.)
- Ermittlung des Wandelbedarfs (u. a. mit Meetings, Workshops, Interviews)
- Planung des Changeprozesses
- Unterstützung der Umsetzung des Changeprozesses
- Steuerung, Auswertung

Wir übernehmen für Sie gerne die Gesamtplanung eines Change Prozesses oder unterstützen und entlasten Sie bei Teilaufgaben wie der Kommunikationsplanung, der Kalkulation, der Risikobeurteilung oder des Controllings.

Mit der zunehmenden Globalisierung und dem damit verbundenen immer härter werdenden Konkurrenzkampf in praktisch allen Branchen werden gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeitende immer wichtiger oder sogar zum entscheidenden Erfolgsfaktor für Unternehmen und Institutionen. Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) fordert sowohl von der Arbeitgeberin wie auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine aktive Rolle. Wir unterstützen Sie bei der Planung, Umsetzung und Weiterentwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Eine Investition, die sich lohnt!

Neben den Kundinnen und Kunden werden auch die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt gestellt. Durch die verbesserte Erkennung von Ressourcen der Mitarbeitenden können diese effektiver und effizienter genutzt, Belastungsfaktoren minimiert werden. Das Unternehmensklima kann sich verbessern, die Fehlzeiten und Fluktuationsrate gesenkt werden. Die Produktivität kann dadurch gesteigert werden. BGM ist gerade auch für soziale Institutionen interessant (Verminderungen von Burn-outs, Senkung der Fluktuationsrate) und kann gut in ein schon bestehendes Qualitätsmanagement-System integriert werden (keinen hohen Zusatzaufwand).

Zahlen und Fakten

Im Jahr 2024 mussten die UVG-Versicherer rund 915'000 Schadenfälle registrieren. Das sind 0.7 Prozent Schadenfälle mehr als im Jahre 2023 (KSUV, 2025, S. 15). Die Anzahl der Berufsunfälle und Berufskrankheiten (280'000 Schadenfälle) ist im Vergleich zum Vorjahr 2023 um 2.0 Prozent zurückgegangen (KSUV, 2025, S. 15). Die Zahl der anerkannten Freizeitunfälle stieg im Jahre 2024 um 1.7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (KSUV, 2025, S. 15). Bei den Stellensuchenden nahm die Zahl der registrierten Unfälle um 11.6 Prozent zu im Vergleich zu 2023 (KSUV, 2025, S. 15).



Betriebsunfälle (BU)

Die Gesamtkosten für Betriebsunfälle bzw. Berufsunfälle beliefen sich im Jahr 2023 auf CHF 1.836 Mrd. (KSUV, 2025, S. 24). Die beiden Unfallkategorien: Ausgleiten, Abgleiten, Abrutschen (von Personen) und Herunterfallen, Abstürzen (von Personen) waren die Kostentreiber und verursachten laufende Kosten von CHF 963.30 Mio. (KSUV, 2025, S. 49). Die Zahl (absolute Häufigkeit) der anerkannten Berufsunfälle und Berufskrankheiten ging in den letzten Jahren dank den Präventionsmassnahmen, der demographischen Entwicklung und der Fortschreitung der Tertiärisierung der Wirtschaft zurück. Seit 2005 zeichnet sich jedoch ein leicht steigender Trend bei der Zahl anerkannter Unfälle ab (KSUV, 2025, S. 16).

Nichtbetriebsunfälle (NBU)

Bei den Nichtbetriebsunfällen zeigt sich insgesamt ein weniger erfreuliches Bild. Hier nehmen die anerkannten Schadenfälle seit Jahren, mit Ausnahme der Pandemiejahre 2020 und 2021, deutlich zu und verursachen hohe direkte und indirekte Kosten (KSUV, 2025, S. 24). Im Jahr 2022 sind über 579'000 anerkannte Freizeitunfälle registriert worden, das sind rund 47 Prozent mehr als im Jahr 1985 (KSUV, 2025, S. 16). Für die Betriebe entstehen durch einen Nichtbetriebsunfall in der Regel dieselben Folgekosten wie bei einem Betriebsunfall, also Kosten durch Ausfall oder reduzierte Arbeitskraft, administrativer Aufwand, organisatorische Kosten u. a. Ein verändertes Freizeitverhalten mit vielen neuen Angeboten in Sport und Spiel und eine offenbar zunehmende Risikobereitschaft tragen massgebend zu diesem Wachstum bei.

Krankheit

Im Rahmen der europäischen OSH Pulse Survey Erhebung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wurden auch in der Schweiz im Juli 2022 1'332 Personen im Angestelltenverhältnis mittels Fragebogen befragt (Selbsteinschätzung). Das Forschungsdesign musste, durch die Corona-

Betriebliches Gesundheitsmanagement

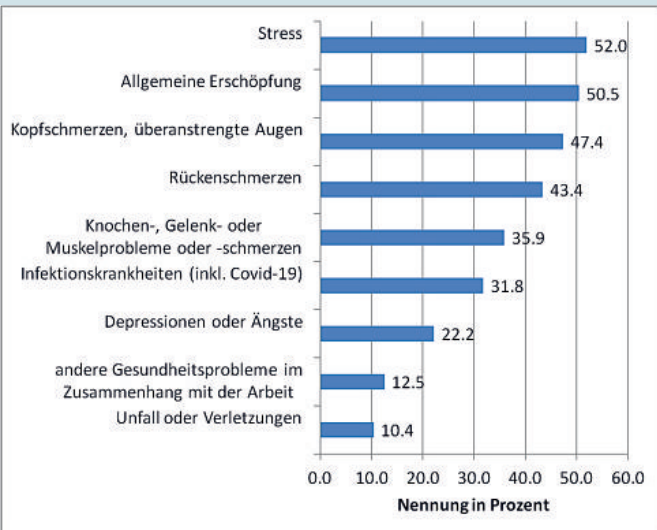


Abbildung 1: Durch die Arbeit in den letzten 12 Monaten verursachte oder verschlimmerte gesundheitliche Probleme abhängig Erwerbstätige (n=1'332), Fehlerbereich +/-2.4%
Quelle: (Cianferoni, 2023, S. 8, eigene Darstellung).

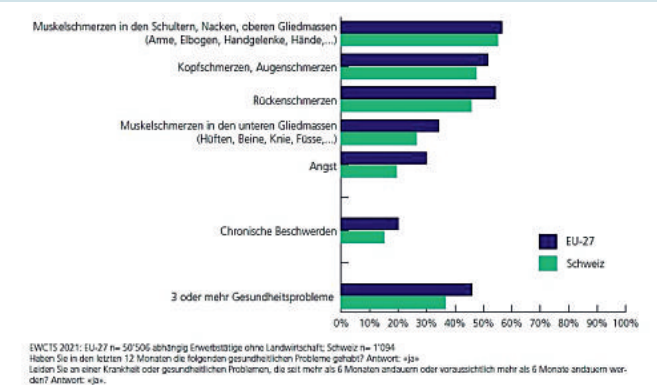


Abbildung 2: Gesundheitsprobleme, Schweiz und Europa (2021)
EWCTS 2021: EU-27 (n=50'506) abhängig Erwerbstätige ohne Landwirtschaft;
Schweiz (n=1'094)
Quelle: EWCTS 2021 (Seco, 2023, S. 22).

Pandemie bedingt, angepasst werden. Deshalb lassen sich die Ergebnisse nur bedingt mit Erhebungen aus den vergangenen Jahren vergleichen. Die Ergebnisse dieser Erhebung haben aufgezeigt, dass über ein Drittel der Befragten stets gleiche Hand- und Armbewegungen (44.2%), schmerzhaft oder ermüdende Körperhaltungen (42.8%) sowie Zeitdruck (42.5%) als häufigste arbeitsbedingte negative Faktoren einschätzen (Cianferoni, 2023, S. 3). Stress (Ungleichgewicht von Ressourcen und Belastungen) wird von den Befragten als häufigste arbeitsbedingte oder mitbedingte Ursache für gesundheitliche Problem genannt (siehe Abbildung 1). Die Altersgruppe 15 bis 39 Jahre scheint stärker betroffenen zu sein als ältere Arbeitnehmende. Ältere Arbeitnehmende zwischen 54 und 64 Jahren sehen sich hingegen vermehrt mit arbeitsbedingten Schmerzen oder Problemen im Knochen-, Gelenk und Muskelbereich konfrontiert (Cianferoni, 2023, S. 8).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch das Staatssekretariat für Wirtschaft, Seco in seinem Bericht über die 2021 durchgeführte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingung (EWCTS 2021). In dieser Studie werden die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der abhängig erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz, ihrer Nachbarstaaten und der EU-27 verglichen (siehe Abbildung 2). Im europäischen Vergleich ist die prozentuale Betroffenheit der genannten Gesundheitsprobleme in der Schweiz tiefer als in anderen europäischen Ländern (Krieger & Arial, 2023, S. 22).

Stress nimmt durch die Exposition gegenüber bestimmten psychosozialen Risikotypen stark zu. Die Schweizerischen Gesundheitsbefragung (SGB) erhebt 32 Risiken, die zu neun Typen zusammengefasst werden (Marquis, 2024, S. 2). Gemäss der SGB im Jahre 2022 litten 50 Prozent der "emotional beanspruchten" Personen meistens oder immer unter Stress (siehe Abbildung 3, Seite 12). Bei Arbeitnehmenden, die sich nicht als "emotional beansprucht" einstufen, waren es 14 Prozent. Am stärksten steigt der Anteil der gestressten

Betriebliches Gesundheitsmanagement

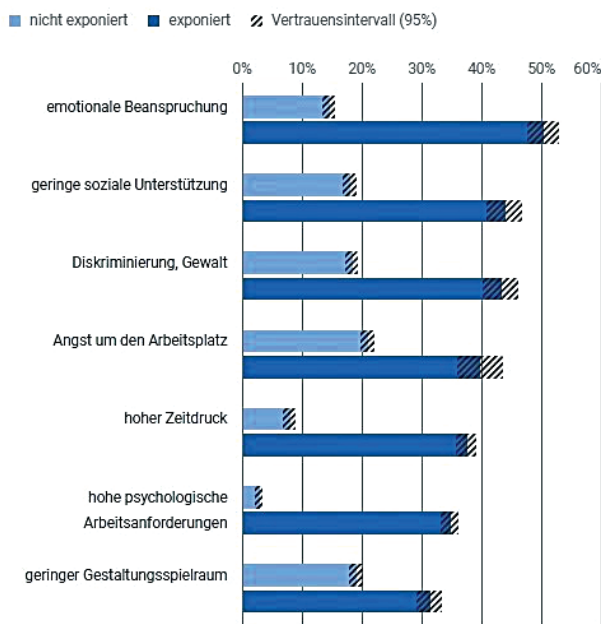


Abbildung 3: Anteil der Personen, die Stress erleben, nach Exposition gegenüber psychosozialen Risiken, 2022
Erwerbstätige von 16 bis 64 (n = 10'962)
Quelle: Schweizerische Gesundheitsbefragung (BFS, 2024, S. 5).

Arbeitnehmenden, wenn sie "hohe psychologische Arbeitsanforderungen" erfüllen müssen. Unter dieser Bedingung stehen 35 Prozent dieser Personengruppe unter Stress, gegenüber nur drei Prozent der Erwerbstätigen, die keinen "hohen psychologischen Arbeitsanforderungen" ausgesetzt sind (Marquis, 2024, S. 5).

Direkte und indirekte Kostenfolgen durch Krankheit

Krankheit verursacht, neben dem menschlichen Leid der Betroffenen und ihren Angehörigen, hohe volks- und betriebswirtschaftliche Kosten. Diese Kosten sind in der Schweiz nicht einfach zu eruieren. Die direkten und indirekten Kosten setzen sich wie folgt zusammen:

In der Schweiz gibt es 5.364 Mio. Erwerbstätige [3. Quartal, Jahr 2025] (BFS, 2025, S. 2). Gemäss der Schweizerischen Gesundheitsbefragung im Jahr 2022 sind 23 Prozent der Erwerbstätigen nach ihrer Einschätzung von Stress bei der Arbeit betroffen (Marquis, 2024, S. 1). Die durch Stress verursachten Produktivitätsverluste in Schweizer Betrieben belaufen sich gemäss Schätzungen auf CHF 6.5 Mrd. im Jahr (Galliker et al., 2022, S. 7).

Die allein durch Rückenschmerzen verursachten Absenzen generierten in der Schweiz 2022 Kosten von CHF 2.664 Mrd. (Stucki et al., 2025, S. 85). Die durch Rückenleiden verringerte Arbeitsleistung (Präsentismus) führte 2022 zu geschätzten Produktionsverlusten (Berechnungsmethode: Human-Kapitalansatz) von CHF 5.292 Mrd. (Stucki et al., 2025, S. 90). Die Produktionsverluste durch Krankheit (Kosten durch Absentismus, Präsentismus, Invalidität, frühzeitiger Tod) betrugen 2022 in der Schweiz CHF 70.5 Mrd. Im Vergleich zu 2012 beträgt die Zunahme 14 Prozent. Treiber dieses Kostenanstiegs ist vor allem die Zunahme der Produktionsverluste durch Absentismus um 73 Prozent (Stucki et al., 2025, S. 71).

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist in Schweizer Betrieben zunehmend ein Thema; einiges wird gemäss einer repräsentativen Erhebung der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz umgesetzt (Betriebsgrösse: 10 und mehr Mitarbeitende). In die regelmässig durchgeführten Betriebsbefragungen (Monitoring) wurden erstmals auch Kleinbetriebe (10 bis 49 Mitarbeitende) mit einbezogen.

Als wichtige Gründe eines Engagements im BGM-Bereich geben die befragten Betriebe, unabhängig von der Betriebsgrösse, dem Wirtschaftssektor und der Sprachregion, eine Erhöhung der Zufriedenheit, des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, die Senkung der Absenzzrate und die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität an (Füllemann et al., 2025, S. 63).

Bei der Frage nach zukünftiger Schwerpunktsetzung im BGM werden Investitionen in den Bereichen: "Sensibilisierung zu Stress/psychischer Gesundheit", "Bewegungsförderung/Sportangebote" und "Gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur" am meisten genannt (siehe Abbildung 4). Hier zeigt sich seit 2016 ein klarer Trend zur verstärkten Investition (Füllemann et al., 2025, S. 32).

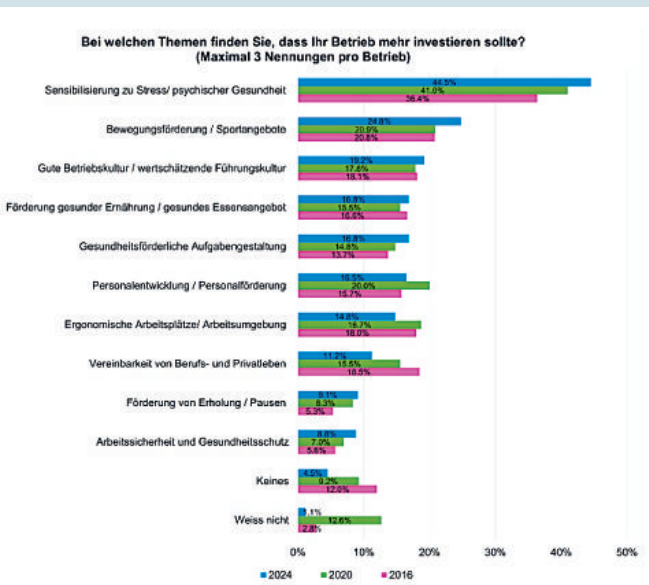


Abbildung 4: Investitionsbedarf im BGM-Bereich
Trends 2016 bis 2024, exkl. Kleinbetriebe
Schweizer Betriebe, 50 und mehr MA (N=938)
Quelle: (Gesundheitsförderung Schweiz, FHNW, 2025, S. 32).

Betriebliches Gesundheitsmanagement



BGM - der Nutzen für Ihre Institution, Ihr Unternehmen

Ein BGM ermöglicht es, alle Aktivitäten bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung, Früherkennungs- und Integrationsmassnahmen strategisch geleitet auf operativer Ebene zu steuern und zu koordinieren.

Ein BGM verhilft einer lernenden Organisation dazu, ihre Stärken (Schutzfaktoren) und Schwächen (belastende Faktoren) zu eruieren und aufbauend auf diesen Erkenntnissen die entsprechenden Massnahmen zu planen.

Ein BGM bezieht alle Mitarbeitenden auf allen Stufen mit ein und schafft somit gute Voraussetzungen, dass Programme erfolgreich umgesetzt werden können und dadurch das organisationale Commitment in der Institution und der Zusammenhalt (Kohäsion) in Ihren Teams gefördert werden.

BGM trägt dazu bei, das kostbarste Gut, die Mitarbeitenden, gesund zu erhalten und beim Eintreten eines Schadenereignisses die betreffende Person rasch wieder zu reintegrieren.

Ein BGM trägt dazu bei, dass Sie sich als attraktive Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber im Markt um Talente vorteilhaft positionieren können.



Unsere BGM-Dienstleistungen

1) BGM-Grundkonzept

Im Grundkonzept wird der Grundsatzentscheid des Managements (Verwaltungsrat, Stiftungsrat, Vereinsvorstand) mit allen strategisch relevanten Eckwerten aufgenommen und organisatorische Grundlagen für die Implementierung eines BGM entwickelt und festgehalten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement



2) Ist-Analyse/Befragung

Die Ist-Analyse des Unternehmens kann nach Ihren Bedürfnissen umfassend erfolgen oder sich auf die BGM-relevanten Indikatoren beschränken. Es ist auf jeden Fall zu empfehlen, die schon implementierten Qualitätsmanagementsysteme (ISO, EFQM, BSV-IV 2000 o. ä.) mit zu integrieren. Dies ist auch problemlos möglich.

Massgeblicher Bestandteil für die konkrete Massnahmenplanung ist die quantitative Befragung (statistische Auswertung mit SPSS) der Kader und Mitarbeitenden. Auf Wunsch sind zusätzlich auch qualitative Befragung (Interviews) mit div. Methoden in Bezug auf Arbeitsanforderungen, Ressourcen am Arbeitsplatz, Führungsverhalten, Teamverhalten, stärkende und belastende Faktoren möglich.

3) Auswertung

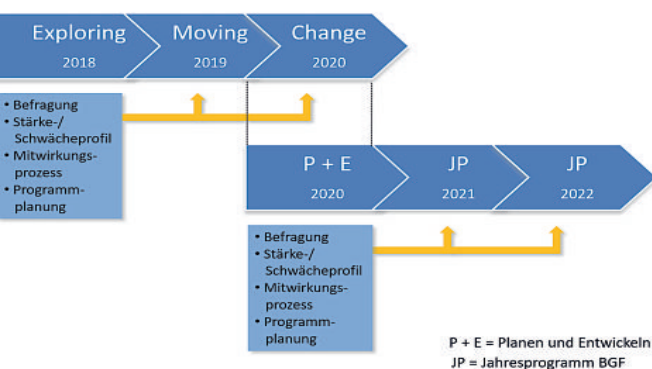
Die aus den Befragungen gewonnen Daten werden nach wissenschaftlichen Methoden analysiert und ausgewertet. Aufgrund der Befragungsergebnisse wird ein Stärken-Schwächenprofil erstellt. Die Ergebnisse werden in einem Bericht festgehalten.

4) BGM-/QM-Planung

Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse aus der Ist-Analyse und den Befragungsergebnissen können nun unter Miteinbezug des Kaders und der Mitarbeitenden konkrete BGM-Massnahmen geplant werden. Dies kann je nach Ausgestaltung und Wunsch innerhalb des schon implementierten Qualitätsmanagementsystems (Auditthema) geschehen oder als eigenständiges Programm ausgestaltet werden.

Die Befragungen könnten nach zwei oder drei Jahren wiederholt werden. Aus dem Vergleich mit den Resultaten aus früheren Befragungen können Schlüsse über die Wirksamkeit von Veränderungsprozessen geschlossen werden. Kürzere Befragungsintervalle sind nicht zu empfehlen. BGM braucht Zeit und Geduld. Massnahmen benötigen oft längere Zeit, bis sich messbare Erfolge einstellen. Ein Engagement, das sich aber auf jeden Fall lohnt!

Blockplanung BGF-Programme



Projekte



Sie planen in nächster Zeit ein Projekt wie einen Umbau, Neubau, Umzug, die Neuentwicklung einer Dienstleistung oder einen grösseren Anlass. Diese wichtigen Projekte fordern Ihre ganze Aufmerksamkeit. Das Tagesgeschäft darf dabei aber nicht vernachlässigt werden. Wir unterstützen und entlasten leitende Organe, Ihr Kader und Ihre Mitarbeitenden bei der Planung, Umsetzung und Auswertung Ihrer Projekte oder durch ein Coaching in allen Projektphasen.

Projekterfolge sind nicht Zufall

Projekterfolge sind nicht zufällig! Studien belegen es; viele Projekte scheitern an der mangelnden nachhaltigen Umsetzung. Dies wirkt sich auf die Reputation und auf die Finanzlage des Unternehmens sowie die Motivation der Mitarbeitenden aus. Wir legen deshalb grossen Wert auf eine angemessene interne und externe Kommunikation und den angemessenen Miteinbezug der Mitarbeitenden sowie der Kundinnen und Kunden bei Qualitätsfragen und Dienstleistungsentwicklungen. Der Erfolg gibt uns recht.

Unsere Projekt-Dienstleistungen

Gesamt- und Teilplanungen, Kalkulationen, Risikobeurteilungen

Wir übernehmen für Sie gerne auch das Projektmanagement oder unterstützen und entlasten Sie bei Teilaufgaben wie der Kommunikationsplanung, der Projektkalkulation, der Risikobeurteilung oder des Projektcontrollings.

Projektumsetzung und -steuerung

Wir unterstützen Sie gerne bei diesem wichtigen Projektabschnitt – der Umsetzung und der Steuerung. Wir beraten Sie gerne auch im wichtigen Einbezug der Mitarbeitenden und Ihrer Geschäftspartner, Kunden und andere Anspruchsgruppen. Erfolgreich sein heisst: Potenziale nutzen, die Motivation der Mitarbeitenden zu erhalten und das Interesse des Kunden zu wecken. Wir unterstützen Sie beim Einbezug dieser wichtigen Erfolgsfaktoren.



Auswertung

Die Erfolgsmessung von Projekten kann je nach Komplexität mit verschiedenen Methoden oder einer Kombination durchgeführt werden. Wir führen auf Ihren Wunsch auch Befragungen (Zufriedenheit) bei Ihren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnern durch.

Coaching

Sie führen alle Projektmanagementarbeiten selbst aus, wünschen aber ein Coaching während der gesamten Projektdauer oder bei gewissen Projektteilbereichen (z. B. Planung oder Auswertung). Wir gehen gerne auf Ihre individuellen Wünsche und Bedürfnisse ein.



Schwenter Solutions
Reiserstrasse 78
4600 Olten
Telefon: 062 296 08 46
Mobile: 077 426 52 57
E-Mail: schwenter.solutions@bluewin.ch
Website: www.schwenter-solutions.ch