

Qualitätskriterien für die gesundheitsförderliche Arbeitswelt

Session 3

Tag der Schweizer Qualität

Bern, 18. Juni 2008

Zur Klärung: Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung

	individuelle Massnahmen (Mitarbeitendenverhalten) VERHALTENSEBENE	strukturelle Massnahmen (Betriebsverhältnisse) VERHÄLTNISEBENE
Ressourcen fördern/bereitstellen	<ul style="list-style-type: none"> • ind. Kompetenztraining (Personalentwicklungsmassnahmen) • Qualifizierung in gesundheitlichen Themen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Handlungsspielraums • Schaffung von Voraussetzungen für verbesserte Zusammenarbeit
Belastungen vermeiden	Kurse zu: <ul style="list-style-type: none"> • Stressmanagement • Entspannungstechniken • Infokampagnen (z.B. Suchtprävention, Herz-Kreislaufkampagne etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung • neue Arbeitszeitmodelle

Akzeptanz +++

Akzeptanz + -

Gesundheitsförderung im Unternehmen heute

- Angebot an Anbietern ist riesig und unüberschaubar
- Anbietern mangelt es oft an
 - Qualität
 - Wissenschaftlicher Basis
 - Angebote auf Verhaltens- und Verhältnisebene
- Anbieter sind oft geprägt durch persönlich gute Erfahrungen mit einer Methode, mit der sie dann missionieren gehen

Anbieter Gesundheitsförderung - Beispiele

Sehr geehrter Herr XY

Viel Firmen offerieren Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Unterstützungen für die Gesundheit. Gesunde Menschen leisten ja erwiesenermassen mehr. Wir bieten dazu jetzt eine ganz besondere Gelegenheit! Wir checken ihr Personal vor Ort am Arbeitsplatz oder in unserer Praxis. Geben Sie Ihren Mitarbeiter diese besondere Chance, mit Früherkennung und tollen Gesundheitstipps mehr zu leisten und gesund zu bleiben. Mit modernster Messtechnologie, checken wir Ihr Personal von Kopf bis Fuss.

Die biophysikalische Messtechnik ist bekannt aus der Raumfahrtmedizin. Über 1 Mio. Messungen ohne jegliche Belastung für den Körper in nur 10 Minuten Messzeit ergeben eine Analyse mit ganzheitlichen Erkenntnissen über den gesamten Zustand der getesteten Person. Global Diagnostics zeigt die Energien und Belastungen in den Zellen und sämtliche pathologischen Abweichungen. So kann ein Komplettzustand erfasst werden und dazu ein Vorschlag über mögliche Massnahmen gemacht werden, bevor ernsthaftere Nachteile für den betreffenden Menschen entstehen. Viele leiden an Energiemangel. Oft sind es aber auch Belastungen, die den vorhandenen Energiefluss einfach blockieren und mit Entgiftungsmassnahmen und Mikronährstoffen und ganz individuellen Massnahmen ausgeglichen werden können.

Geben Sie Ihren Mitarbeitern diese Chance, sie werden es Ihnen danken. Die Leistungen am Arbeitsplatz oder Ausfälle wegen Krankheit könnten sich dadurch sehr positiv verändern. Gerne offerieren wir ihnen bei einem persönlichen Gespräch die Möglichkeiten mit Global Diagnostics. Dazu offerieren wir für Sie persönlich und gratis bei uns in der Praxis einen Test für Sie. So können Sie sich über den Nutzen dieser Messungen und den dazugehörenden individuellen Gesundheitstipps selbst ihre Meinung bilden. Wir freuen uns auf ihre Kontaktnahme am besten auf meine Handy Nummer 079 XXX XXXX oder E-Mail Antwort. Unsere Erfahrungen werden auch ihren Mitarbeitern wertvollen Nutzen bringen.

Anbieter Gesundheitsförderung - Beispiele

Guten Tag Herr Kissling,

mein Name ist YZ. Ich bin Mitglied bei ATiU (F.M. Alexander-Technik in Unternehmen). Wir sind eine Gruppe von Lehrpersonen, die sich mit dem Ziel, die F.M. Alexander-Technik in Unternehmen bekannter zu machen, zusammengeschlossen haben.

Auf Anregung von Frau A.B. und Frau C.D. setze ich mich mit Ihnen in Verbindung. Die beiden dachten, dass unser Angebot für Sie interessant sein könnte, da sich die F.M. Alexander-Technik gut als gesundheitsfördernde und -erhaltende Methode eignet.

Gesundheitsförderung im Unternehmen heute

- Unternehmen verstehen in der Regel unter Gesundheitsförderung reine Verhaltensmassnahmen
- Unternehmen wünschen Nachhaltigkeit, diese ist nur durch Führungsschulung und Massnahmen auf der Verhältnissebene möglich
- Dies wiederum führt in der Unternehmensleitung zu Widerständen

- Unternehmen benötigen klare Kriterien über gesundheitsförderliche Massnahmen
- Mit der Folge, dass
 - Keine Einzelaktionen, die verpuffen, Geld kosten
 - Ein systematisches Vorgehen möglich ist
 - Ein Messsystem vorhanden ist
 - Gesundheitsförderung im Managementsystem verankert werden kann

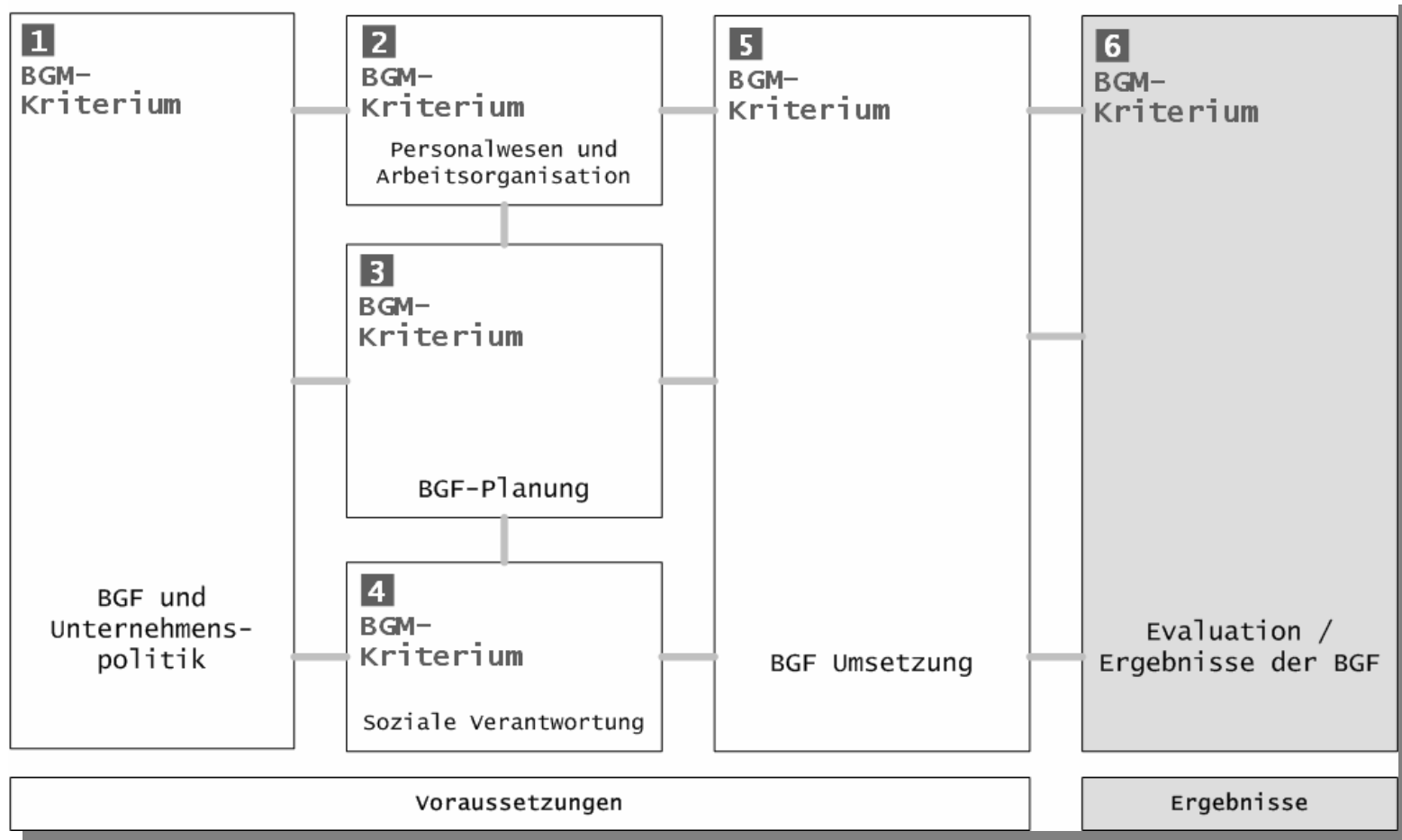
- Migros wünscht im Februar 2006 auf Konzernebene Standards der BGF
- Ich empfehle Zusammenarbeit mit anderen grossen CH Unternehmen
 - Fazit: Migros, ABB, Alstom, Post, SBB, SWICA, SUVA, Gesundheitsförderung Schweiz, Schweizerischer Versicherungsverband und das ifa beschliessen zu kooperieren.
 - Wissenschaftliche Begleitung durch das ifa und das iafo
 - Es werden eine Steuergruppe (i.d.R. HR-Leiter oder hohe Kader) und eine Arbeitsgruppe gebildet
- Als Basis dienen die Kriterien der ENWHP

Europäische Vorgaben: Kriterien der ENWHP



ENWHP – Kriterien

European network on workplace health promotion



BGM-Kriterien nach ENWHP: Zielsetzungen

Kriterium		Zielsetzung
1	BGM und Unternehmenspolitik	Integration von BGM in bestehende Managementsysteme, Führungsaufgabe
2	Personalwesen und Arbeitsorganisation	Schaffung persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsstrukturen und Aufgabengestaltung
3	BGM Planung	Aufbau eines BGM-Konzepts, laufende Überprüfung, Analyse und Verbesserung
4	Soziale Verantwortung	Rolle gegenüber Anspruchsgruppen und Umfeld, Umgang mit Ressourcen
5	BGM Umsetzung	Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung sowie zur Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens
6	Evaluation	Messung der Wirkung mittels Kenngrössen

BGM: Ein Gewinn für die Mitarbeitenden und das Unternehmen

Die konsequente Umsetzung der Richtlinien zum BGM bewirkt mannigfaltigen Nutzen:

Gesunde Mitarbeitende

- Steigerung der Leistung und des Engagements
- Bessere Gesundheit
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Weniger Stress
- Besserer Umgang mit Problemen

Gesundes Unternehmen

- Besseres Betriebsklima
- Bessere Arbeitsbedingungen
- Bessere Abläufe und Prozesse
- Bessere Kommunikation zwischen Führungspersonen und Mitarbeitenden
- Bessere Informationsflüsse

Finanzieller Gewinn

- Reduktion der Fehlzeiten um 12 bis 36%
- Weniger Ersatz- und aushilfspersonen
- Weniger Fluktuationen
- Kosten- Nutzenverhältnis von BGM bis zu 1:5

Welche Instrumente werden zur Verfügung stehen?

BGM-Kriterien „Qualitätskriterien für Betriebliches Gesundheitsmanagement“

- Kurzübersicht über die sechs BGM-Kriterien (ca. 10 Seiten).

Wegleitung BGM-Kriterien

- Ausführliche Beschreibung der sechs Kriterien sowie einen Leitfaden zur Umsetzung der BGM-Kriterien in der Organisation (ca. 70 Seiten).

Checkliste BGM-Kriterien

- Die Checkliste wird zur Beurteilung der BGM-Kriterien im Rahmen eines Self-Assessments eingesetzt.

Anleitung zur Checkliste

- Die Anleitung beschreibt den Umgang mit der Checkliste und enthält Informationen zur Vorbereitung, Durchführung und Bewertung im Rahmen eines Self-Assessments.

Foliensatz BGM-Kriterien

- Der Foliensatz dient der Präsentation der BGM-Kriterien im Rahmen einer möglichen Einführung von BGM.

Unterschied der Schweizer Kriterien zu den Kriterien der ENWHP

- Wortwahl und Begrifflichkeiten sind auf schweizerische Verhältnisse angepasst
- Neue Kriterieninhalte wurden erarbeitet
 - Z.B. ergänzende Präventionsanforderungen, Erwerbs- und leistungsgeminderte Arbeitnehmende, Evaluationsvorgehen
- Neuzuordnungen von Kriterien und Umorganisation
- Höherer Detaillierungsgrad

Auszug Checkliste

BGM-Checkliste

1. BGM und Unternehmenspolitik

		1	2	3	4	5					
Betriebliches 1. Gesundheitsmanagement und Unternehmenspolitik	Keine oder nur anekdotische Nachweise der Umsetzung	Bewusstsein und punktuelle Umsetzung	Integrierte und systematische Umsetzung	Beispielhafte Umsetzung mit Bewertung und Überprüfung	Umsetzung mit aus Bewertung und Überprüfung abgeleiteten, zielorientierten Verbesserungsmassnahmen						
	anekdotisch: klare bzw. umfassende Nachweise fehlen	Bewusstsein für das Thema ist vorhanden und Handlungsbedarf erkannt. Erste Massnahmen sind umgesetzt.	integriert: Vorgehen unterstützt Politik und Strategie. Vorgehen ist eingeführt und mit anderen Vorgehensweisen verknüpft (wo zweckmässig) systematisch: Vorgehen ist auf strukturierte Art und Weise umgesetzt	Bewertung und Überprüfung: regelmässige Messungen der Effektivität des Vorgehens und der Umsetzung finden statt.	Lernen: Lernorientierte Aktivitäten werden verwendet, um beste Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. Verbesserung: Output von Messungen und lernorientierten Aktivitäten wird analysiert und verwendet, um Verbesserungen zu identifizieren, zu priorisieren, zu planen und einzuführen.	Bewertung: (DD.MM.YYYY)					
							1	2	3	4	5
1a	Unternehmensleitbild oder Personalpolitik	Keine Integration von BGM im Unternehmensleitbild oder in Personalpolitik oder nur Erwähnung einzelner BGM-Themen	BGM ist Bestandteil des Unternehmensleitbildes oder der Personalpolitik. Unternehmensleitbild ist den Mitarbeitenden kommuniziert.	Führungskräfte vertreten die BGM- Inhalte. Leitbild und Personalpolitik werden aktiv umgesetzt. Werte und Inhalte von BGM finden sich in betrieblichen Dokumenten.	Leitbild und Personalpolitik werden in allen wichtigen Entscheidungen berücksichtigt. Leitbild und dazugehörige Dokumente und dessen Umsetzung werden regelmässig durch die oberste Leitung überprüft.	Leitbild und Personalpolitik oder deren Umsetzung sind nach der Überprüfung verbessert.					
1b	Integration in Organisationsstrukturen und - prozesse	Keine Integration von BGM in Organisationsstrukturen und Prozesse	BGM ist in Organisationsstrukturen und Prozesse integriert.	Organisation verfügt über eine BGM- Fachstelle. Regelmässige Zielvereinbarungsprozesse bezüglich BGM finden auf den Führungsstufen statt.	Massnahmen zur Integration von BGM in Organisationsstrukturen und -prozesse werden regelmässig überprüft.	Massnahmen zur Integration sind nach der Überprüfung verbessert.					

Geheimhaltung des Projekts

- Die beteiligten Unternehmungen haben viel Ressourcen (Manpower, finanzielle Mittel) in das Projekt gesteckt
- Sie wünschen deshalb einen Vorsprung auf die Konkurrenz

Labelvergabe

- Die Unternehmen übergeben das gesamte Material an Gesundheitsförderung Schweiz
- Gesundheitsförderung Schweiz kreiert ein Label für gesundheitsförderliche Unternehmen
- Es finden Ausbildungen für Assessoren statt, die die Betriebe beurteilen
 - Interne Assessoren
 - Externe Assessoren

Nutzen der neuen Richtlinien

- Betriebliches Gesundheitsmanagement spart Kosten
- Kontinuierliche Verbesserung der Absenz-Kosten
- Die Anforderungen an die Arbeitnehmenden steigen erwiesenermassen an. Dank der BGM bleiben sie gesünder und leistungsfähiger.
- Die Demographie zwingt uns, unsere Mitarbeitenden bis ins höhere Alter auf einem hohen Leistungsniveau einzusetzen
- Richtlinien ordnen Einzelaktionen einem System zu

Chance für SAQ Unternehmen?

- Nach den Zertifizierungen nach ISO-Normen folgt nun die Möglichkeit für Unternehmen in der Schweiz, sich auf ihre gesundheitsförderlichen Verhältnisse überprüfen zu lassen
- Es benötigt in naher Zukunft zahlreiche Assessoren, die sich dieser Aufgabe annehmen und die Betriebe zertifizieren
- Die ersten Assessoren werden von der FHNW Olten ausgebildet

Fazit

- BGM-Kriterien sind anspruchsvoll, erreich- und umsetzbar
- BGM ist mehr als nur Einzelaktionen
- BGM ist mit den Unternehmenszielen kompatibel
- BGM ist unabhängig von der Organisationsgrösse
- BGM ist wirksam
- BGM trägt bei zum Unternehmenserfolg
- BGM erhöht Arbeitsfähigkeit
- BGM wird zum Standortvorteil
- BGM ist auch eine Chance für SAQ Unternehmen

Label gesundheitsförderliche Unternehmen

- Veröffentlichung morgen
 - Kriterien können ab morgen auf der Homepage von Gesundheitsförderung Schweiz heruntergeladen werden
 - www.gesundheitsfoerderung.ch
- Assessorenausbildung im 2. Halbjahr 2008
- Erste Labelvergabe im 2009
- Eine Chance für SAQ-Unternehmen?
- Aber sicher!

