

SVBGF

Schweizerischer Verband für
betriebliche Gesundheitsförderung

www.SVBGF.ch



**Assoziierter Partner des Europäischen Netzwerks
für Betriebliche Gesundheitsförderung ENWHP**

Antrag für die Mitgliedschaft

Geschäftsstelle:

SVBGF
c/o SPEKTRAMedia AG
Albisriederstr. 252
8047 Zürich

Leitlinien der betrieblichen Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschliesslich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotentiale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Die BGF beruht auf den folgenden Prinzipien

Ganzheitlichkeit

BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Massnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen (Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen sowie Stärkung persönlicher Kompetenzen)

Integration

BGF muss bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden.

Partizipation

Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung.

Projektmanagement

Alle Massnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.

BGF umfasst alle gemeinsamen Massnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.



Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung ENWHP, 1997
www.ENWHP.org

Qualitätskriterien der betrieblichen Gesundheitsförderung

Bei der Zusammenstellung der Qualitätskriterien wurde vorausgesetzt, dass die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz erfüllt sind.

Die beiden Kriterienkataloge beschreiben Idealtypen gesundheitsfördernder Unternehmen, die real kaum existieren. Die Kriterien sind Wegweiser für eine vorteilhafte betriebliche Gesundheitspolitik und erleichtern eine periodische Standortbestimmung bezüglich dem ...

... Zielzustand von Grossunternehmen

Die Zusammenstellung der Qualitätskriterien ist angelehnt an das Modell der *European Foundation for Quality Management* (EFQM) und ist in 6 Bereiche eingeteilt:

1. BGF und Unternehmenspolitik

Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung besteht darin, dass sie als Führungsaufgabe wahrgenommen wird und in bestehende Managementsysteme integriert ist:

- Die Organisation verfügt über eine schriftliche Unternehmensleitlinie zur BGF. Die Führungskräfte stehen hinter den Inhalten der Leitlinie und tragen aktiv dazu bei, sie mit Leben zu füllen.
- Die GF-Massnahmen sind in die bestehenden Organisationsstrukturen und -prozesse gut integriert.
- Die Organisation stellt genügend Ressourcen (Budget, Personal, Räume, Weiterbildung etc.) für die BGF zur Verfügung.
- Management / Unternehmensleitung prüfen regelmässig den Fortschritt der GF-Massnahmen.
- Themen der BGF sind Bestandteil der Aus- und Fortbildung (speziell der Führungskräfte).
- Alle Mitarbeiter haben Zugang zu wichtigen gesundheitsrelevanten Einrichtungen (z.B. Pausen- und Ruheräume, Kantine, Betriebssportangebote).

2. Personalwesen und Arbeitsorganisation

Die wichtigste Aufgabe gesundheitsgerechter Personalführung und Arbeitsorganisation besteht darin, die Fähigkeiten der Mitarbeiter bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung ist dabei ausschlaggebend, dass alle Mitarbeiter möglichst weitgehend an Planungen und Entscheidungen beteiligt werden.

- Alle Mitarbeiter verfügen über die Kompetenzen (auch gesundheitlicher Art), die sie benötigen, um ihre Arbeitsaufgaben zu bewältigen bzw. sie erhalten Gelegenheit, diese Kompetenzen zu erwerben.
- Die Arbeitsaufgaben sind so organisiert, dass systematische Über- und Unterforderung vermieden werden.
- Den Mitarbeitern stehen nicht nur generell Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung offen; solche Entwicklungsmöglichkeiten werden

... Zielzustand von KMU

Die Zusammenstellung der Qualitätskriterien ist angelehnt an das Modell der *European Foundation for Quality Management* (EFQM) und ist in 3 Bereiche eingeteilt:

1. Führung und Mitwirkung

Die wichtigsten Befähiger für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung in KMU sind die Firmenbesitzer und/oder die Geschäftsleitungen, welche diesen direkt Rechenschaft ablegen. Sie müssen Gesundheitsbelange in ihre täglichen Geschäftsabläufe integrieren.

- Alle Angestellten sind an der Planung und den Entscheidungsprozessen möglichst weitgehend beteiligt, im Besonderen im Bereich der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitregelungen, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsabläufe.
- Vorbildliches Verhalten der Vorgesetzten – z.B. Anerkennung guter Leistungen, Akzeptieren von Kritik der Angestellten, angepasstes Verhalten in Konfliktsituationen – trägt dazu bei, eine gute Arbeitsatmosphäre zu sichern.
- Wo Verbesserungspotential ist – speziell bei der Arbeitsorganisation – werden Massnahmen zur Verbesserung initiiert und ihre Umsetzung überwacht.

2. Geschäftsprozesse

Die gesunde Organisation von Geschäftsprozessen beruht auf den folgenden drei Elementen:

- Die gesetzlichen Erfordernisse bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie des Umweltschutzes werden überwacht.
- Zusätzlich zu den gesetzlichen Erfordernissen werden Schritte unternommen, um – wo nötig – eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen und Massnahmen eingeführt, die einen gesünderen Lebensstil der Mitarbeitenden unterstützen.
- Das Unternehmen handelt in einer sozial verantwortlichen Weise – sowohl hinsichtlich seiner eigenen Angestellten wie auch seiner Region, in welcher es angesiedelt ist.

gezielt durch arbeitsorganisatorische Massnahmen geschaffen.

- Alle Mitarbeiter erhalten Gelegenheit, sich in Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz aktiv zu beteiligen.
- Die Vorgesetzten unterstützen ihre Mitarbeiter und fördern ein gutes Arbeitsklima.
- Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit trifft die Organisation Massnahmen zur Wiedereingliederung der Mitarbeiter (besonders der erwerbsgeminderten).
- Die Organisation fördert durch gezielte Massnahmen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.

3. Planung der BGF

Betriebliche Gesundheitsförderung ist dann erfolgreich, wenn sie auf einem klaren Konzept basiert, das fortlaufend überprüft, verbessert und allen Mitarbeitern bekannt gemacht wird.

- Die GF-Massnahmen erstrecken sich auf die gesamte Organisation und werden dort in allen Bereichen bekannt gemacht.
- Die GF-Massnahmen basieren auf einer sorgfältigen und regelmässig aktualisierten Ist-Analyse, die sich auf gesundheitsrelevante Informationen stützt: Arbeitsbelastungen, Gesundheitsindikatoren, subjektiv wahrgenommene Beschwerden, Risikofaktoren, Unfallgeschehen, Berufskrankheiten, krankheitsbedingte Fehlzeiten, Erwartungen aller betrieblichen Akteure, insbesondere der Beschäftigten.
- Die gesamte Belegschaft wird auf dem Wege der internen Öffentlichkeitsarbeit über alle Vorhaben zur BGF informiert.

4. Soziale Verantwortung

Für den Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung ist auch entscheidend, ob und wie die Organisation ihrer Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird. Soziale Verantwortung schliesst die Rolle der Organisation auf lokaler, regionaler, nationaler und supranationaler Ebene in bezug auf die Unterstützung gesundheitsförderlicher Initiativen ein.

- Die Organisation hat klar definierte Vorkehrungen getroffen (z.B. durch ein Umweltschutz-Managementssystem), mit denen schädliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt so weit wie möglich ausgeschlossen werden.
- Die Organisation unterstützt aktiv gesundheitsbezogene, soziale, kulturelle und fürsorgliche Initiativen.

5. Umsetzung der BGF

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Massnahmen dauerhaft miteinander verknüpft sind und systema-

3. Resultate

Eine Führungspraxis, welche auf den oben beschriebenen Kriterien beruht, sichert geeignet gestaltete Geschäftsprozesse und trägt zu den folgenden Ergebnissen bei:

- Mitarbeiterzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsablauf
- Erhöhte Kundenzufriedenheit
- Verbesserte Mitarbeitergesundheit (gemessen mit Kennzahlen bzgl. Unfällen und krankheitsbedingten Absenzen)
- Besseres Geschäftsergebnis

Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung ENWHP, 2001

tisch durchgeführt werden.

- Es existiert ein Steuerkreis, eine Projektgruppe oder ein ähnliches Gremium in der Organisation, das die Gesundheitsförderungsmassnahmen plant, überwacht und auswertet. In diesem Gremium sind alle gesundheitsbezogenen Schlüsselfunktionen der Organisation vertreten.
- Alle für Planung und Umsetzung der GF-Massnahmen erforderlichen Informationen (interne und externe) werden systematisch und regelmässig zusammengetragen.
- Für alle GF-Massnahmen werden Zielgruppen und quantifizierbare Ziele festgelegt.
- Es werden sowohl Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung als auch Massnahmen zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens durchgeführt und miteinander verknüpft.
- Alle Massnahmen werden systematisch ausgewertet und kontinuierlich verbessert.

6. Ergebnisse der BGF

Der Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung kann an einer Reihe von kurz-, mittel- und langfristigen Indikatoren gemessen werden.

- Die Auswirkungen der durchgeführten GF-Massnahmen auf die Kundenzufriedenheit (Produkte/Dienstleistungen) werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen.
- Die Auswirkungen der durchgeführten GF-Massnahmen auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation, dem Führungsstil und den Beteiligungsmöglichkeiten, den Arbeits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen u. a. werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen.
- Die Auswirkungen der durchgeführten GF-Massnahmen auf weitere Gesundheitsindikatoren wie krankheitsbedingte Absenzen, Unfallhäufigkeit, Verbesserungsvorschläge, Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten, Ausprägung relevanter Risikofaktoren u. a. werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen.
- Die Auswirkungen der durchgeführten Gesundheitsförderungsmassnahmen auf wirtschaftlich relevante Faktoren wie Personalfuktuation, Produktivität, Kosten-Nutzen-Bilanzen u. a. werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen.

Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung ENWHP, 1999