

Wege zu einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Forum 1B

auf der Call Center Fachtagung
am Dienstag, dem 28. Oktober 2014 in Essen

Referent: Karsten Lessing
TBS NRW, Regionalstelle Düsseldorf



OTTAWA-Charta zur Gesundheitsförderung

... verabschiedet im November 1996 in Ottawa/Kanada

... und mittlerweile von
fast allen Staaten der
Welt unterzeichnet und
ratifiziert!!!



Gesundheit

Definition durch die ILO und die WHO

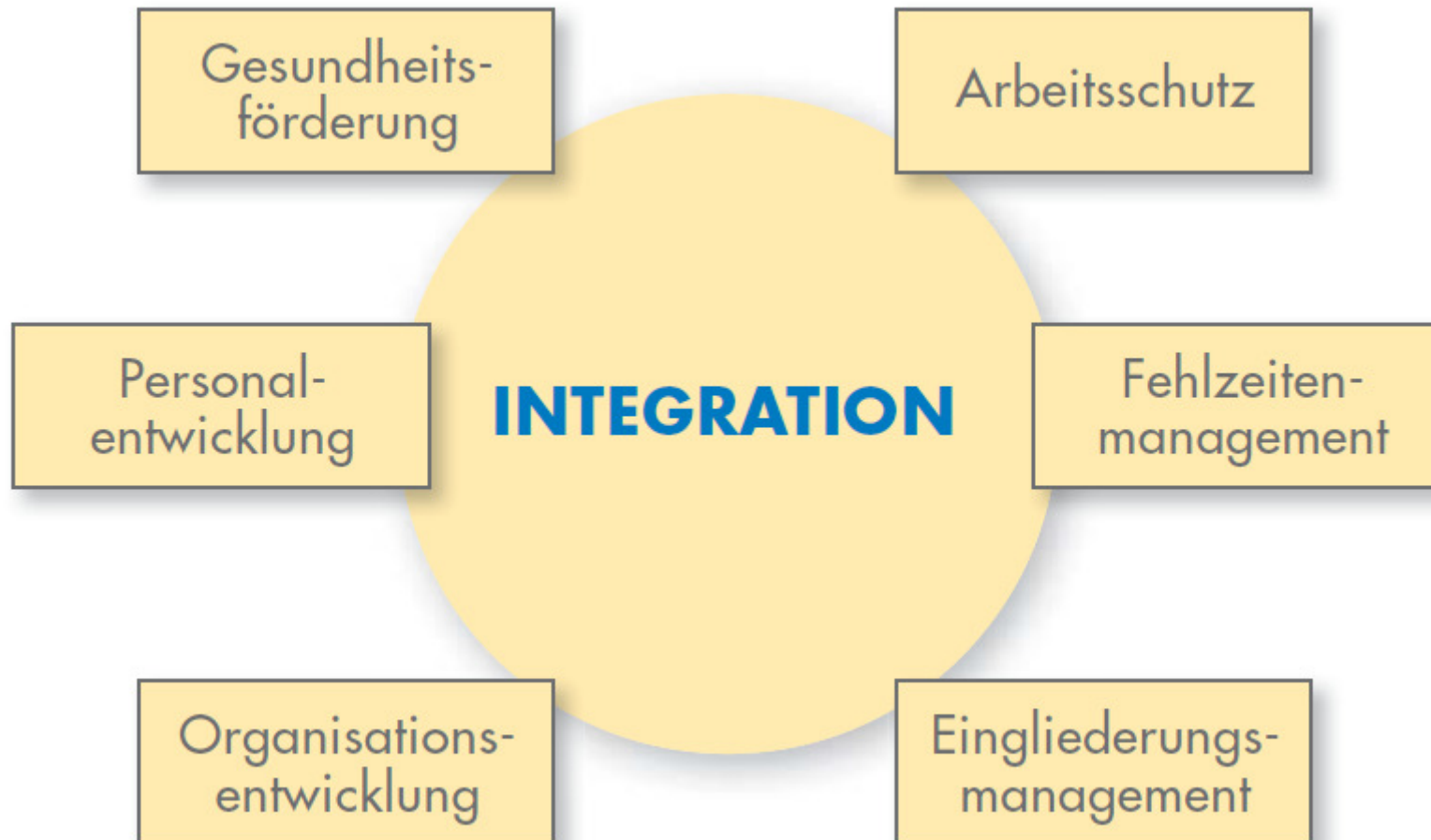
Gesundheit ist nicht nur die Abwesenheit von Krankheiten, sondern umfasst auch die psychischen und seelisch-geistigen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeit stehen.

ILO... International Labor Organisation; Internationale Arbeits-Organisation (Untereinheit der UNO)

WHO... World Health Organisation; Welt Gesundheits-Organisation (Untereinheit der UNO)

Was ist das, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?

- ◆ Die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation durch die Entwicklung und Durchführung betriebsspezifischer Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse
und
- ◆ die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten von Mitarbeitern

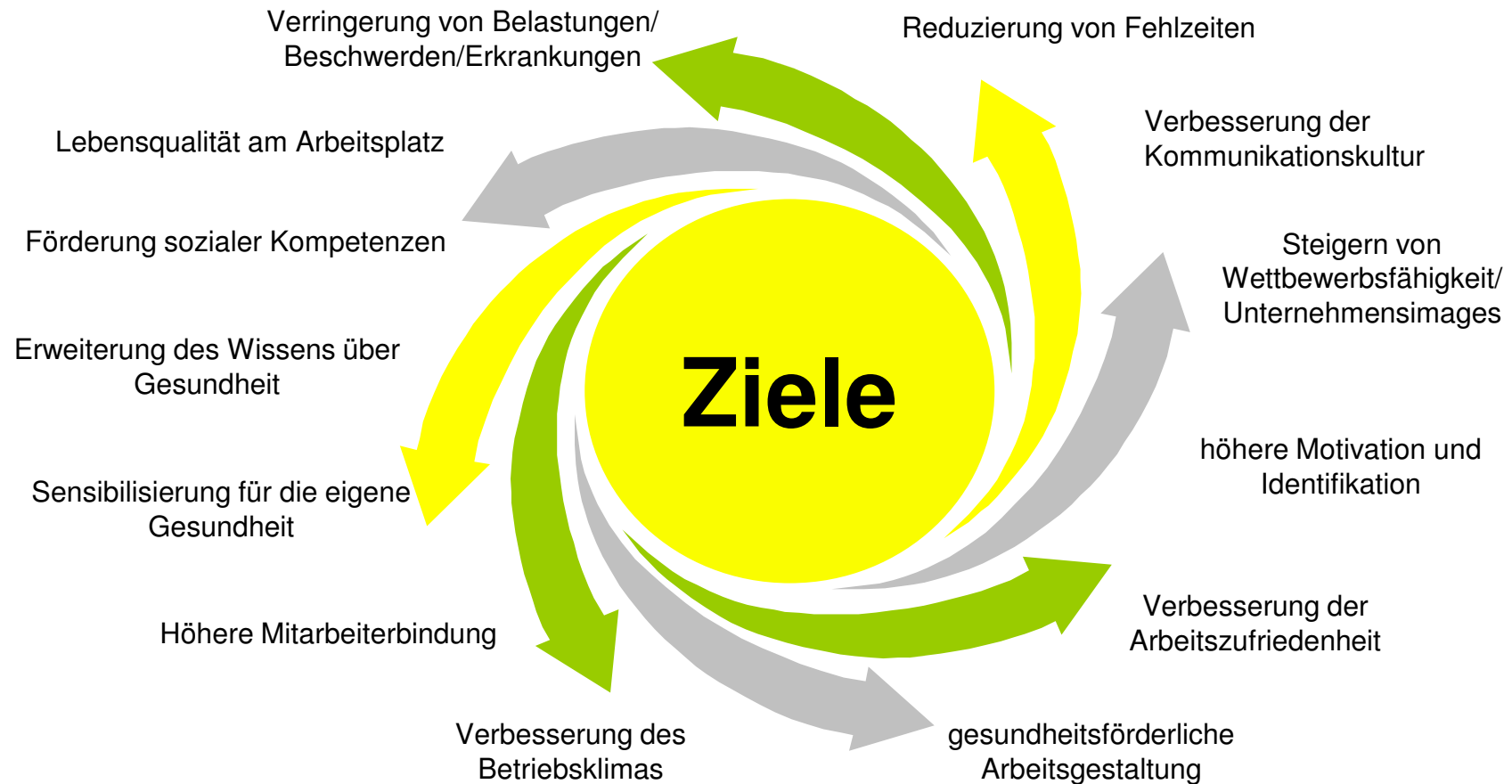


Allgemeine Ziele, die erreicht werden sollen:

- ▶ Implementierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in die Strukturen des Betriebes / des Unternehmens / der Dienststelle / der Einrichtung - eher abstrakt
- ▶ aber eben auch:
Entwicklung von konkreten Projekten und Maßnahmen

Ziele eines betrieblichen Gesundheitsmanagement

(nach Meierjürgen, Barmer 2005)



Arbeitsgestaltung

- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeits(re)organisation
- Führungsstil
- Arbeitszeitgestaltung
- Schichtplangestaltung
- Software-Ergonomie
- Ersatz von Gefahrstoffen
- Lärmschutz
- ...

Rahmenbedingungen

- Nichtraucherchutz
- Wiedereingliederung nach langer Krankheit
- Vollwertmenüs
- Biogerichte in der Kantine
- ...

Rahmenbedingungen + Gesundheitskompetenz

- Fort- und Weiterbildung
- Gesundheitszirkel
- Suchtprävention und -hilfe
- Gesundheitsberatung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Informations- und Aktionswochen
- Prävention von Herz- Kreislauf-Krankheiten
- Hautkrebs-Früherkennung und Prävention
- ...

Gesundheitskompetenz

- Stressbewältigung
- Cholesterin-Screening
- Fitness-Test
- Rückenschule
- Ausgleichssport
- Schutzimpfungen
- Blutdruck-Messaktion
- Vorbereitung auf den Ruhestand
- ...

Die drei Prinzipien von BGM

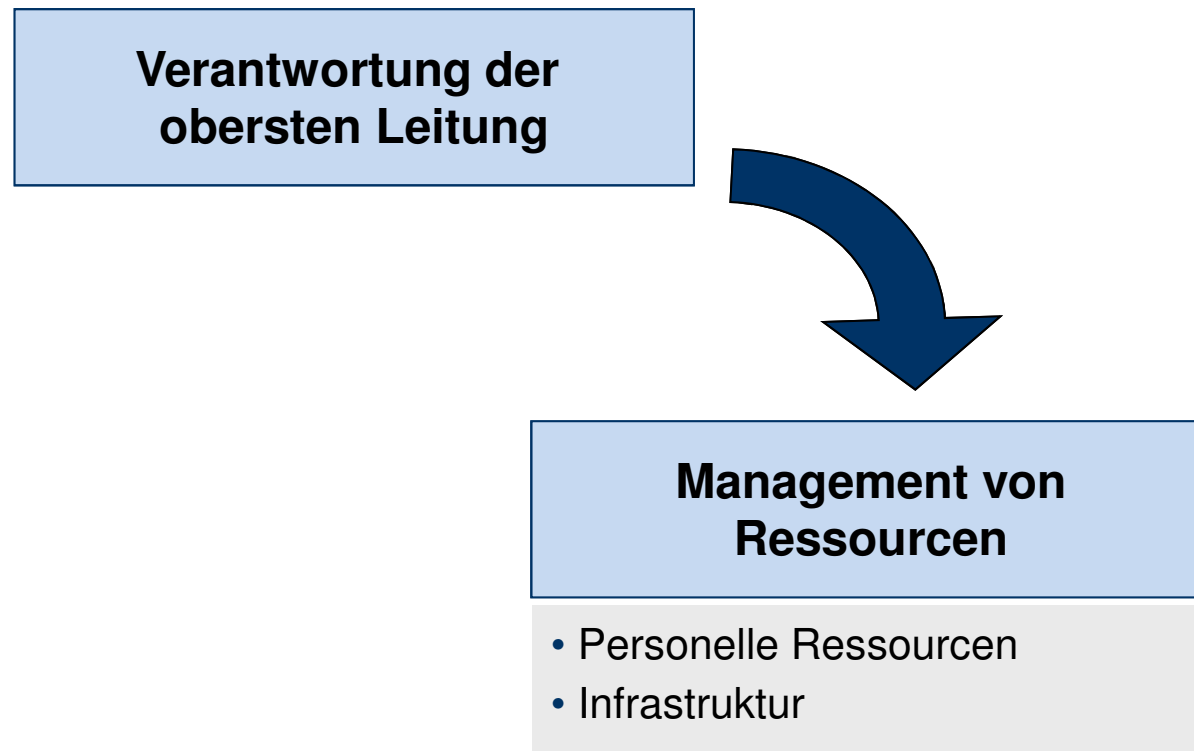
Ganzheitlichkeit: BGM umschließt Arbeits- und Gesundheitsschutz, Suchtprävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung und andere betriebliche Aktivitäten, die Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben (könnten) .

Partizipation: Bei BGM geht es um alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist entscheidend. Zum einen bei der Analyse von gesundheitsfördernden und gesundheitshemmenden Faktoren. Zum anderen bei der Teilnahme an gesundheitsfördernden Angeboten.

Integration: BGM befindet sich an der Schnittstelle der verschiedenen betrieblichen Fachstellen, die gesundheitsbezogene/entscheidungsrelevante Aufgaben haben. Durch Kooperation und Zusammenarbeit aller Fachstellen kann mehr geleistet werden als alleine.

Verantwortung der obersten Leitung

- Leitlinien der Gesundheitspolitik
- Entscheidung über die Einführung eines GMS
- Planung des GMS



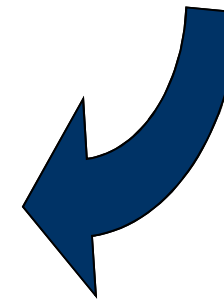
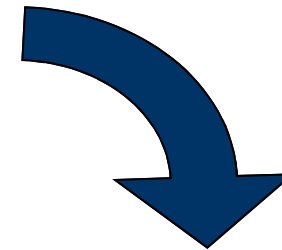
Betriebliche Handlungsfelder:

- Arbeitsmittel und -umgebung
- Arbeitsorganisation
- Sozialbeziehungen
- Individuelle Anpassung und Förderung
- unterstützendes Umfeld beim Umgang mit Gesundheit und Krankheit der Beschäftigten

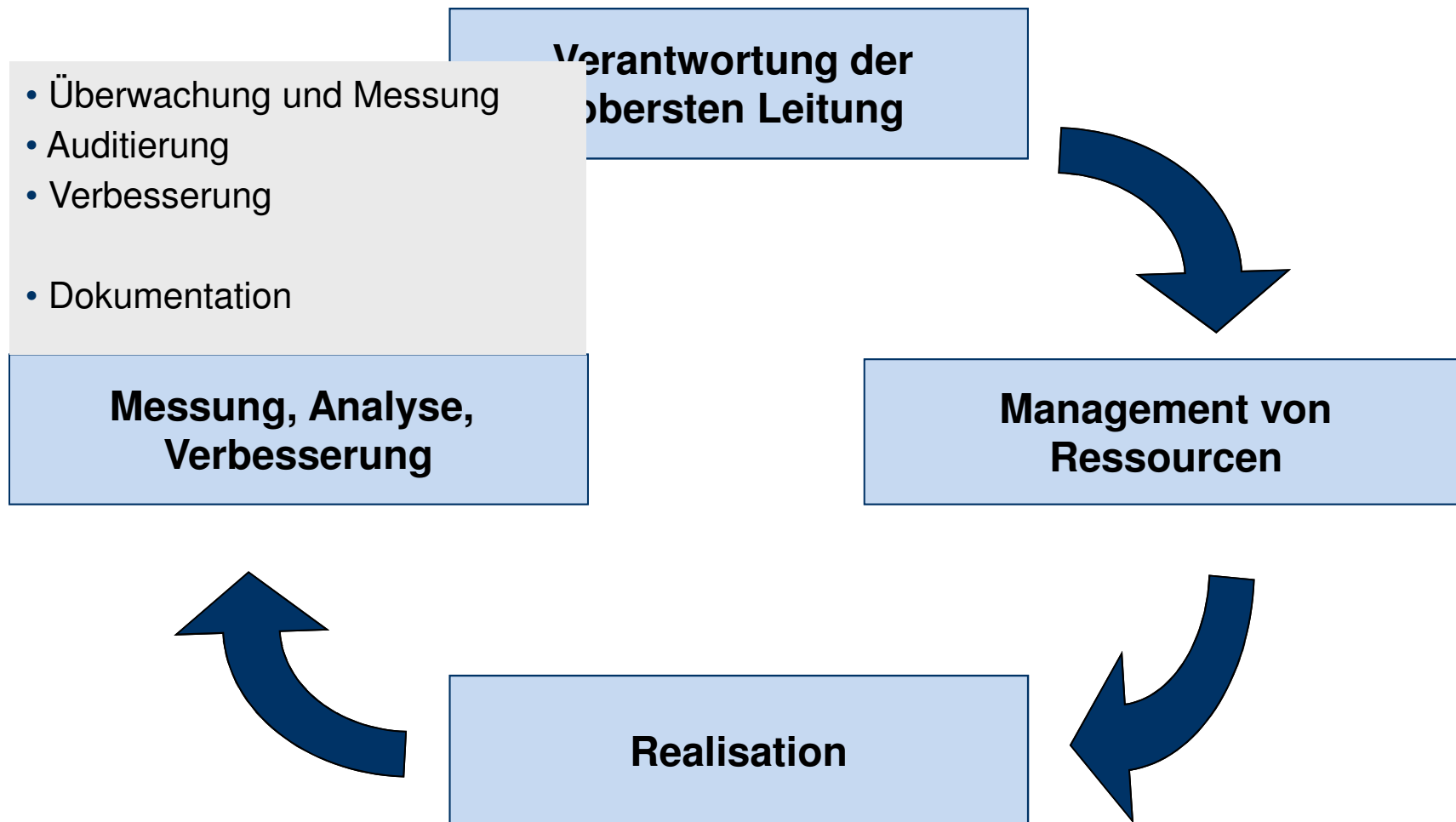
...

Management von Ressourcen

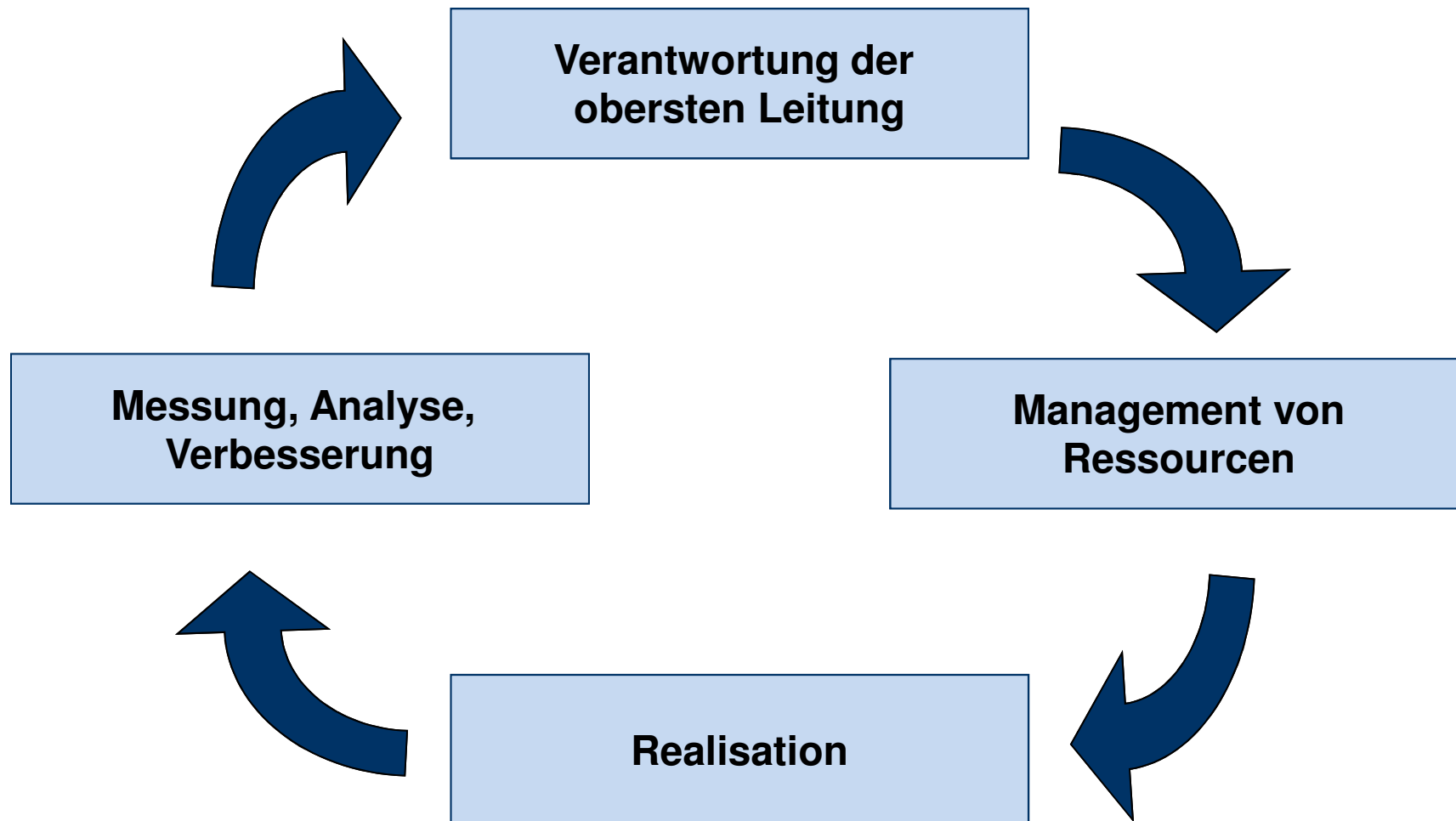
Realisation



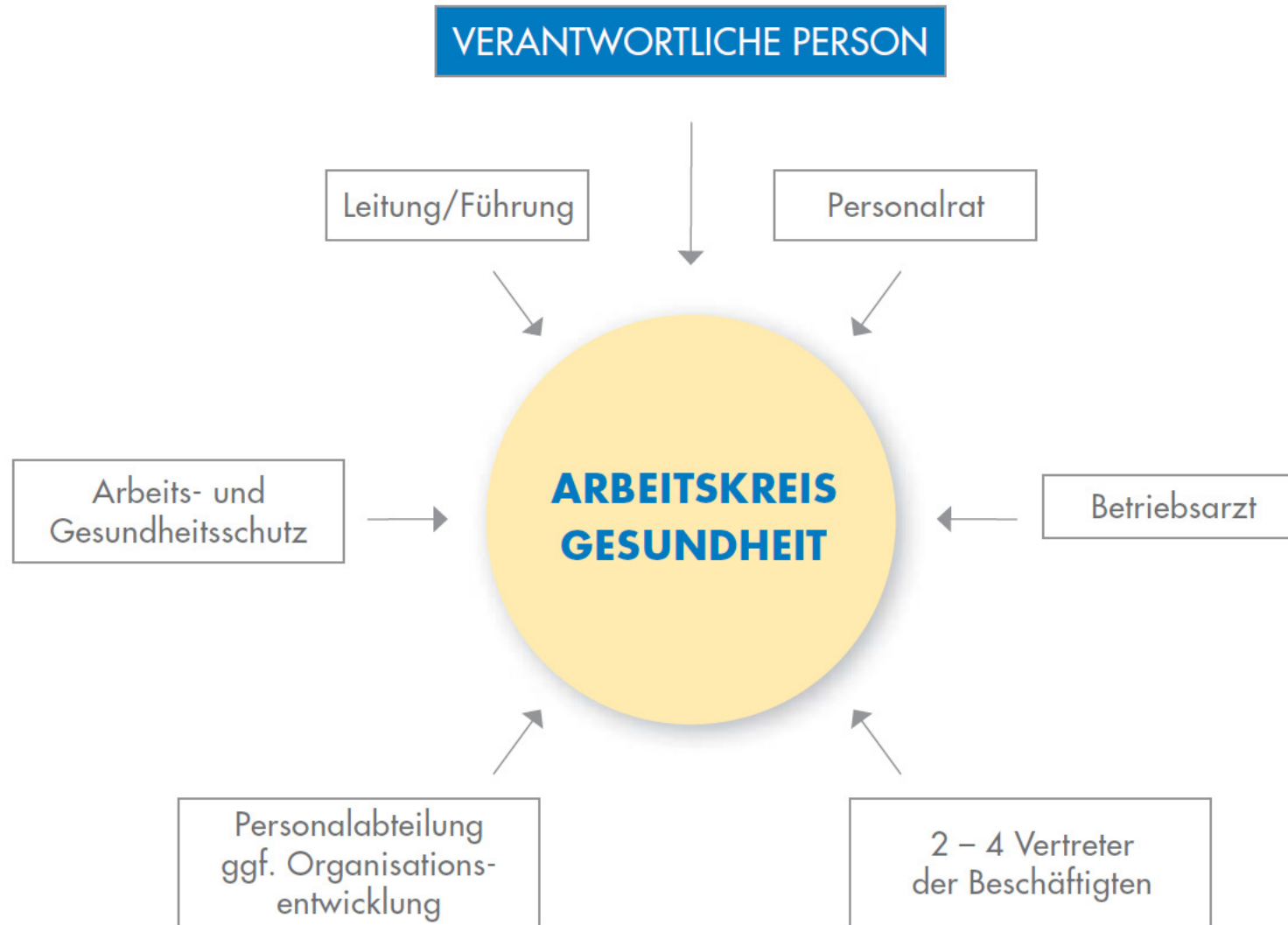
Regelkreis BGM



Regelkreis BGM



Mögliche Organisationsstruktur



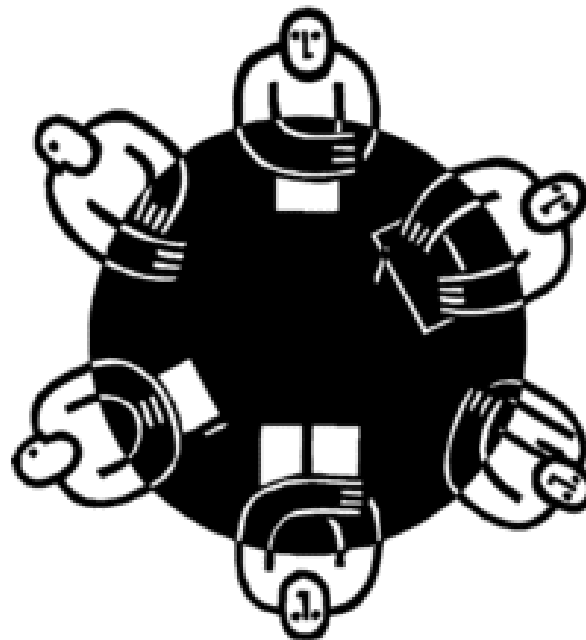
Häufige Fehler und Defizite aus Sicht der Praxis 1/2

- Fehlende oder divergierende Ziel- und Aufgabendefinition im Unternehmen
- Mangelhafte oder fehlende Gesundheitsdaten des Betriebs
- Beschränkung auf wenige Handlungsfelder (z.B. nur Gesundheitsförderung, nur „Medizin“, nur Sozialbeziehungen...)
- „Misstrauenskultur“
- Krankenstand als vorrangige Ziel- oder Messgröße
- Fehlende Beteiligung wichtiger Partner (z.B. der Vorgesetzten / Betriebsleitung, Mitarbeiter)

Häufige Fehler und Defizite aus Sicht der Praxis 2/2

- Fehlende Qualitätssicherung, Validität von Daten, Evaluierung von Maßnahmen
- Tätigwerden der Akteure außerhalb vorhandener Kompetenz / Qualifikation
- Fehlende organisatorische Integration „Arbeits- / Gesundheitsschutz“ und „Gesundheitsförderung / Gesundheitsmanagement“
- „Geschäftsbereichsgrenzen“, mangelnde Zusammenarbeit der Beteiligten / der Fachstellen
- Komplexität, politische und weltanschauliche / ideologische Dimension des Themas (Beispiele: Arbeit + Alter, Arbeitsunfähigkeit, Kompensation, Krankheit als Resultat versäumter Prävention...)

Voraussetzung: arbeitsfähiges Team zusammenstellen



Voraussetzung: arbeitsfähiges Team zusammenstellen

Phase I IST-STAND-Bestimmung

- Wie ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Zeit organisiert?
- Wo gibt es Problembereiche?
- Wo liegen die Verbesserungspotenziale?

Phase II Zielfindungsprozess

- Was soll im Betrieb erreicht werden?
- Mit welchen Mitteln soll es erreicht werden?
- Wie wird die Zielerreichung gemessen?

Phase III Konzeptentwicklung

- Welche Schritte müssen eingeleitet werden (Konzept)?
- Wer muss eingebunden werden?
- Welche Maßnahmen müssen wann umgesetzt werden?

Phase IV Umsetzung des Konzeptes

- Zeitliche Abfolge der Maßnahmen festlegen.
- Verantwortliche informieren/schulen.
- ProzessbegleiterInnen/ÜberprüferInnen bestimmen.
- Finanzielle Mittel bereitstellen/bewirtschaften.

Phase V Evaluation

- Konzept anpassen.

Wer immer dasselbe denkt und tut, darf sich nicht wundern, wenn er immer dasselbe Ergebnis erzielt.

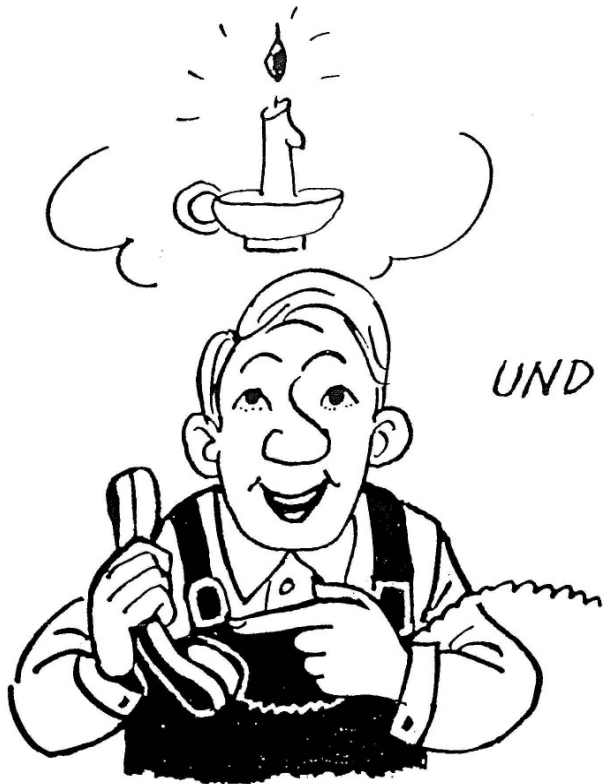
Wer immer dieselben Haltungen einnimmt, wird immer dasselbe denken und fühlen.

Aus: Martin/Pörner: Das gesunde Unternehmen

Herzlichen Dank für Eure Aufmerksamkeit!



Noch Fragen??



*ALLES KLAR!
UND WENN ICH JETZT NOCH
FRAGEN HABE,
RUFE ICH AN:*

**Karsten Lessing,
TBS NRW, Regionalstelle Düsseldorf**

Tel: 02 11 / 17 93 10 - 18

Fax: 02 11 / 17 93 10 - 29

Mobil: 0172 / 53 85 704

Mail: karsten.lessing@tbs-nrw.de