WHP IN EUROPE

Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen

Erfolgreiche Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung in Europa

Qualitätskriterien

für die betriebliche Gesundheitsförderung

BKK®

Vorwort

Seit 1996 existiert das Europäische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung. An dieser Initiative beteiligen sich Institutionen aus allen 15 Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft und die drei Länder des Europäischen Wirtschaftsraumes - Norwegen, Liechtenstein und Island.

Grundlage der Arbeit dieses Netzwerkes ist das Gemeinschaftsprogramm der Europäischen Union zur Gesundheitsförderung, -aufklärung und -erziehung. Seine Aktivitäten werden von der Europäischen Kommission (DG V) gefördert. Die Mitglieder sind größtenteils staatliche Institutionen des Arbeitsschutzes und des Öffentlichen Gesundheitsdienstes.

Mit der "Luxemburger Deklaration"[1] haben sich die Mitglieder des Netzwerkes auf eine gemeinsame Definition betrieblicher Gesundheitsförderung geeinigt und Grundsätze formuliert, bei denen es insbesondere um Anforderungen an die Qualität betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen geht. Davon ausgehend wurden im Rahmen eines zweijährigen Projektes die hier vorliegenden Qualitätskriterien entwickelt. Sie sollen allen, die in der Praxis für Gesundheit am Arbeitsplatz zuständig sind, Hilfestellung für die Planung und Durchführung qualitativ hochwertiger und erfolgreicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen geben.

Auf der Grundlage der hier formulierten Kriterien wurde ein Fragebogen konstruiert, der es Organisationen ermöglicht, ohne großen Aufwand die Qualität ihrer betrieblichen Gesundheitspolitik selbst einzuschätzen. Der Fragebogen ist ebenfalls beim BKK Bundesverband erhältlich.

Die hier vorliegenden Qualitätskriterien betrieblicher Gesundheitsförderung sind das Ergebnis eines intensiven Beratungs- und Abstimmungsprozesses unter den im Europäischen Netzwerk vertretenen Experten. Allen Mitwirkenden sei an dieser Stelle noch einmal herzlich für die fruchtbare Zusammenarbeit gedankt.

Essen, Mai 1999

Dr. Gregor Breucker
Nationale Kontaktstelle im Europäischen Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung

[1] "Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union" wurde auf einem Netzwerktreffen in Luxemburg (27.-28.11.1997) von den Mitgliedern des Europäischen Netzwerkes für die betriebliche Gesundheitsförderung verabschiedet.

[2] Mit "Organisationen" werden hier der Einfachheit halber alle Arbeitsstätten, Betriebe und Unternehmen bezeichnet - sowohl der Privatwirtschaft als auch des Öffentlichen Dienstes, des Produktionssektors genauso wie des Dienstleistungsbereichs.

Einleitung

Mit der Initiierung betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen sind in der Regel hohe Erwartungen an den Erfolg der Maßnahmen verbunden. Arbeitgeber erhoffen nicht zuletzt wirtschaftliche Vorteile durch (u.a.) sinkende Krankenstände und Arbeitsunfallzahlen, wachsende Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, zunehmende Qualität von Produkten und Dienstleistungen, Verbesserung von Firmenimage und Kundenzufriedenheit. Arbeitnehmer setzen auf mehr Lebensqualität durch größere Arbeitszufriedenheit, Abbau von Streß, Verbesserung des Betriebsklimas und geringere gesundheitliche Belastungen durch die Arbeit.

Dabei soll sich Gesundheitsförderung für die Organisationen “rechnen”: Das Verhältnis von Kosten und Nutzen muß “stimmen”, wie bei allen anderen Investitionen der Organisation auch. Nur wenn Effektivität und Effizienz der Gesundheitsförderungsmaßnahmen gewährleistet sind, besteht eine realistische Chance, daß sich die betriebliche Gesundheitsförderung zu einem festen Bestandteil der Unternehmenspolitik entwickelt.

Bei der Zusammenstellung der Kriterien wurde vorausgesetzt, daß die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz erfüllt sind.

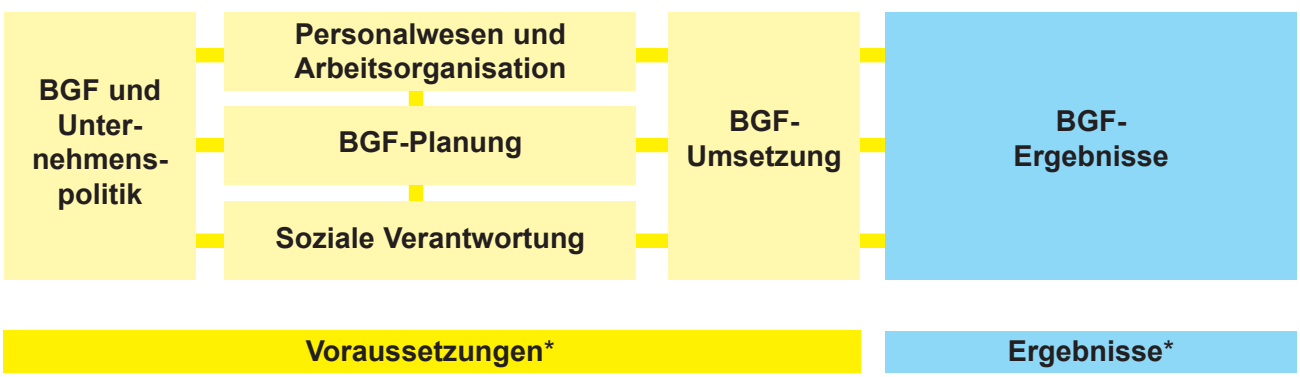
Die Kriterien beschreiben - naturgemäß - einen Idealtypus gesundheitsfördernder Organisationen, der in der Praxis so kaum anzutreffen sein dürfte. Die Kriterien weisen jedoch den “Weg” zu gesunden Mitarbeitern in gesunden Unternehmen: Sie bieten Orientierungen für die Gestaltung einer modernen betrieblichen Gesundheitspolitik und erleichtern es Organisationen festzustellen, welches ihre augenblickliche Position auf diesem Weg ist, und wie weit sie vom Zielzustand entfernt sind.

Da Organisationen über unterschiedliche Ressourcen und Voraussetzungen verfügen, können und sollen die Kriterien nicht im Sinne eines absoluten Maßstabes verstanden werden. Es kommt vielmehr darauf an, ob die Organisation eine klare Entwicklung in bezug auf die einzelnen Kriterien erkennen läßt. Dies bedeutet, daß auch solche Organisationen ihre Gesundheitsförderungsmaßnahmen als gute Praxis begreifen dürfen, die bislang nur einen Teil der Kriterien erfüllen, sich aber in die richtige Richtung weiterentwickeln.

Die Zusammenstellung der Qualitätskriterien ist angelehnt an das Modell der European Foundation for Quality Management.

Die Kriterien wurden in sechs Bereiche eingeteilt, die - zusammengenommen - ein umfassendes Bild von der Qualität betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen ergeben:

1. **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Unternehmenspolitik**
2. **Personalwesen und Arbeitsorganisation**
3. **Planung betrieblicher Gesundheitsförderung**
4. **Soziale Verantwortung**
5. **Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung**
6. **Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung**



* Zu den Voraussetzungen zählen alle Verfahrensweisen und Strukturen, die eine gesundheitsfördernde Organisation benötigt. Diese führen zu entsprechenden Ergebnissen.

Betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen sind oft nicht ausreichend in Strukturen und Routinen der Organisation integriert. So bleibt es häufig bei einzelnen, zeitlich befristeten Projekten, die - selbst im Falle eines erfolgreichen Abschlusses - weder auf andere Bereiche der Organisation ausgedehnt noch zur dauerhaften Einrichtung werden. Ein weiteres, häufig zum Scheitern betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen führendes Manko ist das Fehlen vorhergehender Bedarfsanalysen für die Auswahl konkreter Aktivitäten.

Bei der Zusammenstellung der Kriterien wurden daher Schwerpunkte gesetzt beim Ausmaß an Systematik, mit dem die Maßnahmen durchgeführt werden, beim Grad der Durchdringung sowie der Integration in der Organisation.

1 Kriterien

Betriebliche Gesundheitsförderung und Unternehmenspolitik

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

a Die Organisation verfügt über eine schriftliche Unternehmensleitlinie zur betrieblichen Gesundheitsförderung.
Die Führungskräfte stehen hinter den Inhalten der Leitlinie und tragen aktiv dazu bei, sie mit Leben zu füllen.

b Die Gesundheitsförderungsmaßnahmen sind in die bestehenden Organisationsstrukturen und -prozesse gut integriert.

c Die Organisation stellt genügend Ressourcen (Budget, Personal, Räume, Weiterbildung etc.) für die betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung.

d Management / Unternehmensleitung prüfen regelmäßig den Fortschritt der Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

e Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind Bestandteil der Aus- und Fortbildung (speziell der Führungskräfte).

f Alle Mitarbeiter haben Zugang zu wichtigen gesundheitsrelevanten Einrichtungen (z.B. Pausen- und Ruheräume, Kantine, Betriebssportangebote).

Kriterien

Personalwesen und Arbeitsorganisation

2

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.

a

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.

b

Die Arbeitsaufgaben sind so organisiert, daß systematische Über- und Unterforderung vermieden werden.

c

Den Mitarbeitern stehen nicht nur generell Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung offen; solche Entwicklungsmöglichkeiten werden gezielt durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen geschaffen.

d

Alle Mitarbeiter erhalten Gelegenheit, sich in Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz aktiv zu beteiligen.

e

Die Vorgesetzten unterstützen ihre Mitarbeiter und fördern ein gutes Arbeitsklima.

f

Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit trifft die Organisation Maßnahmen zur Wiedereingliederung der Mitarbeiter (besonders der erwerbsgeminderten).

g

Die Organisation fördert durch gezielte Maßnahmen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit.

3 Kriterien

Planung betrieblicher Gesundheitsförderung

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

a

Die Gesundheitsförderungsmaßnahmen erstrecken sich auf die gesamte Organisation und werden dort in allen Bereichen bekanntgemacht.

b

Die Gesundheitsförderungsmaßnahmen 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.

c

Die gesamte Belegschaft wird auf dem Wege der internen Öffentlichkeitsarbeit über alle Vorhaben zur betrieblichen Gesundheitsförderung informiert.

Kriterien

Soziale Verantwortung

4

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.

a

Die Organisation hat klar definierte Vorkehrungen getroffen (z.B. durch ein Umweltschutz-Managementsystem), mit denen schädliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt so weit wie möglich ausgeschlossen werden.

b

Die Organisation unterstützt aktiv gesundheitsbezogene, soziale, kulturelle und fürsorgerische Initiativen.

5 Kriterien

Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung umfaßt Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist sie dann, wenn diese Maßnahmen dauerhaft miteinander verknüpft sind und systematisch durchgeführt werden.

a

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.

b

Alle für Planung und Umsetzung der Gesundheitsförderungsmaßnahmen erforderlichen Informationen (interne und externe) werden systematisch und regelmäßig zusammengetragen.

c

Für alle Gesundheitsförderungsmaßnahmen werden Zielgruppen und quantifizierbare Ziele festgelegt.

d

Es werden sowohl Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung als auch Maßnahmen zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens durchgeführt und miteinander verknüpft.

e

Alle Maßnahmen werden systematisch ausgewertet und kontinuierlich verbessert.

Kriterien

Ergebnisse betrieblicher Gesundheitsförderung

6

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

a

Die Auswirkungen der durchgeführten Gesundheitsförderungsmaßnahmen auf die Kundenzufriedenheit (Produkte/Dienstleistungen) werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen.

b

Die Auswirkungen der durchgeführten Gesundheitsförderungsmaßnahmen 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.

c

Die Auswirkungen der durchgeführten Gesundheitsförderungsmaßnahmen auf weitere Gesundheitsindikatoren wie Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Verbesserungsvorschläge, Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten, Ausprägung relevanter Risikofaktoren u. a. werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen.

d

Die Auswirkungen der durchgeführten Gesundheitsförderungsmaßnahmen auf wirtschaftlich relevante Faktoren wie Personalfluktuation, Produktivität, Kosten-Nutzen-Bilanzen u. a. werden systematisch ermittelt und Konsequenzen daraus gezogen.

Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen

Herausgeber:

BKK Bundesverband,

Europäisches Informationszentrum

Kronprinzenstraße 6, D-45128 Essen

Fax +49 201 179-1032

e-mail eiz@bkk-bv.de

© BKK Bundesverband

® Geschütztes Markenzeichen

Das Europäische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung wird von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt. Weder die Kommission noch in ihrem Auftrag handelnde Personen haften für die Verwendung dieser Informationen.