

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Baden-Württemberg

- Entwicklungstrends und Grundlagen für Zertifizierungsmodelle -

Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen

- AK-Sitzung am 19.04.2013 -

Kurt Gläser

Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg

Qualität & BGM - ein kurzer Rückblick

- 2004: Expertenkommission „Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung (2001 – 2004)
 - Ziel: Formulieren von Anforderungen an eine zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik und Standards für BGM
 - Beispiele: Betriebliche Gesundheitspolitik muss zur Führungsaufgabe werden, systematisch geplant sein und das Wissen über neue Belastungsformen und -ursachen berücksichtigen
- 2007: Erarbeitung von BGM-Leitlinien im Rahmen der Dissertation „Qualitätsentwicklung durch Standardisierung – am Beispiel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (Uta Walter, Uni Bielefeld)
- Mai 2010: Präsentation des „Social Capital & Occupational Health Standards“ (SCOHS) als neuer Standard für das BGM in Deutschland
- Juli 2012: Transparenzstudie von Dr. Holger Wellmann im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung „Einsatz der Balanced Scorecard in der betrieblichen Gesundheitspolitik“
- 2008 – 2011: Marktentwicklung einer Vielzahl an BGM-„Hausstandards“, Zertifikaten, Awards, Gütesiegeln, Prädikaten



BGM-„Hausstandards“



- TÜV Nord Standard „BGM“ (A91)
- TÜV Süd Life Service Standard “BGM”
- TÜV PROFiCERT-plus Verfahren “BGF”
- TÜV Austria „Integriertes Gesundheitsmanagementsystem nach GesVit“
- GABEGS “Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement System”
- SCOHS “Social Capital & Occupational Health Standard”
- ITA IBGM-Konzept

BGM-Qualitätskriterien



- WELCOA „Well Workplace Process“ – 7 Benchmarks
- Gesundheitsförderung Schweiz – Label „Friendly Work Space®“
- Europäisches Netzwerk für BGF (ENWHP) – „Move Europe Zertifikat“
- Corporate Health Award // HAWARD
- Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen: „Gütekriterien gesundheitsfördernde Hochschule“
- Great Place to Work® – Benchmarkstudien und Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“
- DGB-Index „Gute Arbeit“, OHRIS, OSHAS, MIAS ...

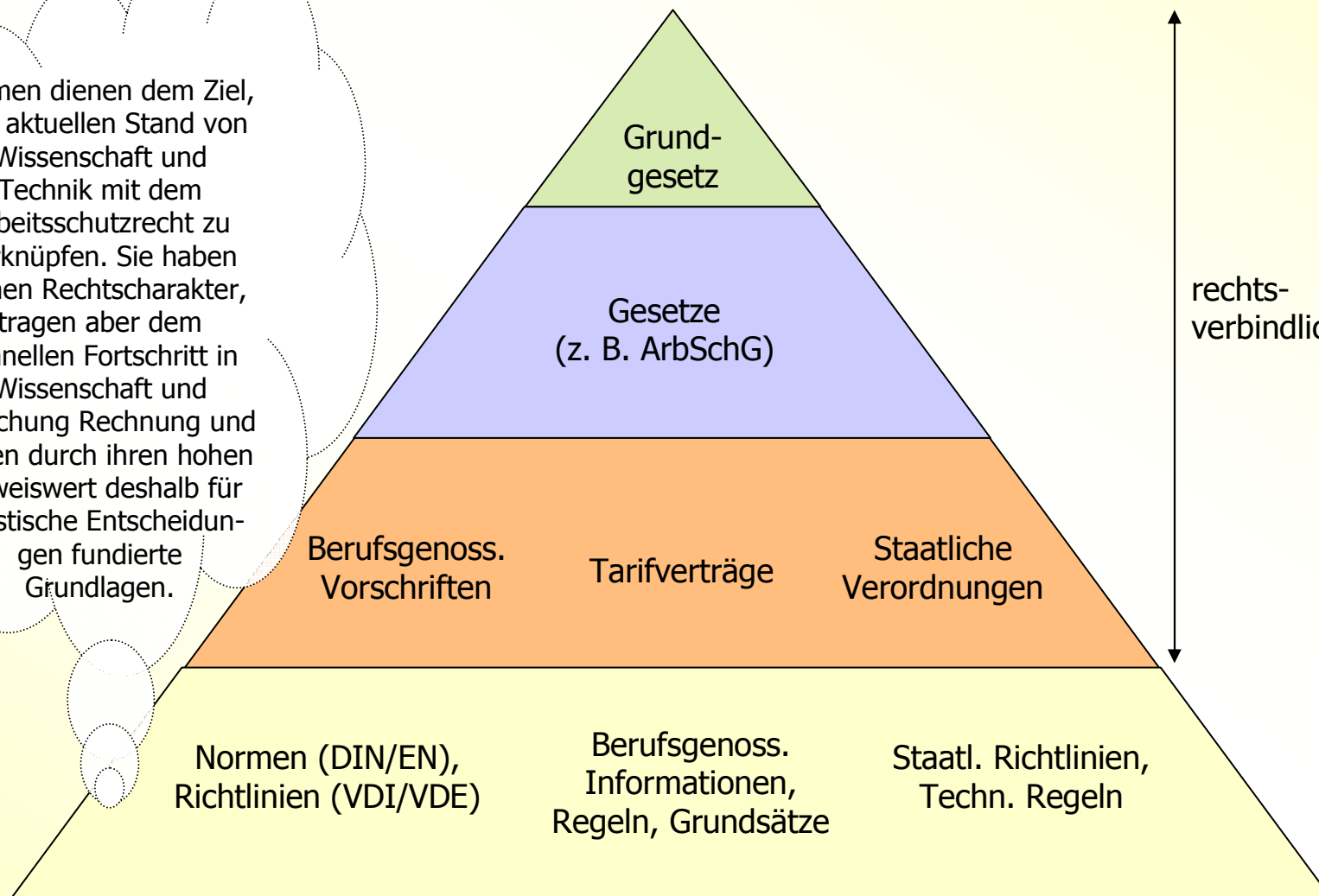


Neuer DIN-Standard: DIN SPEC 91020

- DIN SPEC 91020 „BGM“ definiert Qualitätsmerkmale und beschreibt Anforderungen an ein Gesundheitsmanagementsystem
- Entwicklungszeitraum: September 2011 – April 2012
- Veröffentlichung Anfang Juli 2012 im Beuth-Verlag
- Automatische Überprüfung nach drei Jahren durch das DIN
- Im Gegensatz zu einer Norm ist bei einer Spezifikation ein Konsens der Beteiligten und die Einbeziehung aller interessierten Kreise nicht zwingend erforderlich
- Initiator: BAD GmbH
- Basis bildet der ISO Guide 83 (Kompatibilität zu anderen Managementnormen)

Bedeutung von DIN-Normen

Normen dienen dem Ziel, den aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik mit dem Arbeitsschutzrecht zu verknüpfen. Sie haben keinen Rechtscharakter, tragen aber dem schnellen Fortschritt in Wissenschaft und Forschung Rechnung und bilden durch ihren hohen Beweiswert deshalb für juristische Entscheidungen fundierte Grundlagen.



Pyramide des Arbeitsschutzrechts (Quelle: Gesellschaft Arbeit und Ergonomie - online e.V.)

Vorteile DIN SPEC 91020

- Regulationsmechanismus für den Markt
- Orientierung an der DIN SPEC 91020 bedeutet mit hoher Wahrscheinlichkeit, „auf dem richtigen Weg zu sein“ und sich wirksam und effizient auf dem Gebiet BGM zu bewegen
- Orientierungssystem, von dem Optimierungsmöglichkeiten für ein systematisches und nachhaltiges BGM abgeleitet werden können
- Die DIN SPEC 91020 beschreibt das Managementsystem, definiert aber keine inhaltliche Ausgestaltung (z. B. zu BGF-Maßnahmen)
- Eine individuelle Ausrichtung des BGM an dem jeweiligen Bedarf einer Organisation wird nicht eingeschränkt

☞ **Keine Normierung des BGM!!**

Inhaltsverzeichnis DIN SPEC 91020

[Bezug zu Sonderkonditionen (-40 %) weiterhin über LGA möglich]



DIN SPEC 91020:2012-07 (D)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Inhalt

Vorwort

1 Anwendungsbereich

2 Normative Verweisungen

3 Begriffe

4 Umfeld der Organisation

4.1 Umfeld der Organisation verstehen

4.2 Erfordernisse und Erwartungen der Interessierten Parteien verstehen

4.3 Anwendungsbereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems

4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem

5 Führungsverhalten

5.1 Führung und Selbstverpflichtung der Leitung

5.2 Betriebliche Gesundheitspolitik

5.3 Aufgaben, Verantwortung und Befugnisse

6 Planung

6.1 Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und –risiken

6.2 Betriebliche Gesundheitsziele und Planung der Zielerreichung

Seite

4

7

7

7

9

9

10

11

11

12

12

13

13

14

14

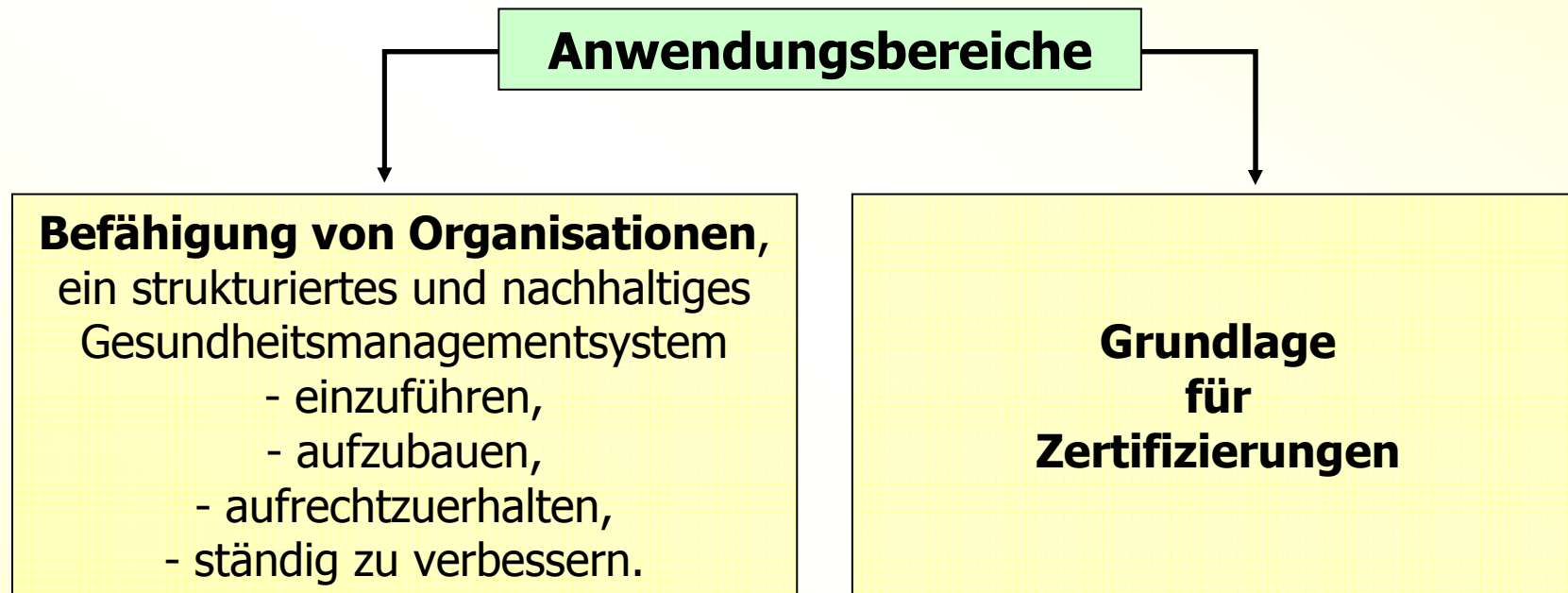
15

Inhaltsverzeichnis DIN SPEC 91020

	Seite
7 Unterstützung	15
7.1 Bereitstellung von Ressourcen	15
7.2 Kompetenz, Qualifikation	15
7.3 Bewusstsein	16
7.4 Kommunikation	16
7.5 Dokumentation	16
7.5.1 Allgemeines	16
7.5.2 Erstellung und Aktualisierung	17
7.5.3 Lenkung von Dokumenten	17
8 Betrieb	18
8.1 Betriebliche Planung und Prüfung	18
8.1.1 Allgemeines	18
8.1.2 Produkt- und dienstleistungsspezifische Auswirkungen auf das BGM	18
8.1.3 Mitarbeiterorientierung	19
8.1.4 Infrastruktur	19
8.1.5 Ausgegliederte Prozesse	19
9 Evaluation der Leistung	19
9.1 Überwachung, Messung, Analyse und Evaluation	19
9.2 Internes Audit	20
9.3 Managementbewertung	20
10 Verbesserung	21
10.1 Fehler, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen im BGM	21
10.2 Kontinuierliche Verbesserung	22



Anwendungsbereiche DIN SPEC 91020



Bezugsmöglichkeiten

- Bezugspreise (Beuth-Verlag):
 - Printversion: 66,00 Euro (inkl. MwSt.) zzgl. Versand
 - pdf-Download: 62,60 Euro
 - Bundle: 80,68 Euro
- Bezug ggf. in Campus-/Firmen-Lizenzen enthalten
- Nachlässe bei Sammelbestellungen möglich
(25 Stk.: 30%, 100 Stk.: 40%)
- Sonderdrucke im DIN A5-Format im individuellen Layout möglich
(ab 500 Stück)
- DIN-Auslegestelle ist z. B.
 - Regierungspräsidium Stuttgart , Informationszentrum Patente
Haus der Wirtschaft, Willi-Bleicher-Str. 19, 70174 Stuttgart
www.patente-stuttgart.de
 - Hochschule für Technik Stuttgart / Universitätsbibliothek Stuttgart

Umfeld der Organisation

- Umfeld der Organisation verstehen
 - Ermittlung der interessierten Parteien (Interessenvertretungen, BfC, Beauftragte für BEM / Arbeitsschutz, interne/externe Kunden, Geldgeber, vor allem aber die Beschäftigten selbst)
 - Deren Erwartungen, Ziele und Einfluss ermitteln und Verbindungen schaffen
- Gesetzliche Vorgaben ermitteln, bewerten, integrieren
- Standortbestimmung in Bezug auf demografische / gesellschaftliche / klimatische Entwicklungen und Change-Prozesse, Kostendruck etc.
- Wechselwirkungen des BGM zu anderen Prozessen der Organisation betrachten (Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Wissensmanagement, CSR, Datenschutz, Risikomanagement, Informationssicherheit etc.)

BGM-Erfolgsfaktor: Führung



- Unternehmenskultur der Wertschätzung
 - Beitrag jedes Einzelnen zum BGM ist Beitrag zum Unternehmenserfolg
 - Implementierung von BGM-Strukturen und -Prozessen
 - Festlegen und Kommunizieren von Verantwortlichkeiten und Kompetenzen für das BGM
 - Festlegen von Zielen des BGM, Bereitstellen von Ressourcen
 - Verpflichtung und Unterstützung der Führungskräfte, Gesundheit als Führungsaufgabe wahrzunehmen
- Betriebliche Gesundheitspolitik als Bestandteil der Unternehmenspolitik

BGM-Erfolgsfaktor: Planung

Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und -risiken

- Methoden/Verfahren
- Kennzahlen

Planung

- Bedarfsorientierung
- Nachfrageorientierung

Erarbeiten von Gesundheitszielen

- Wirkungsketten, Ressourcen, Zeitpläne ...
- Maßnahmenplanung zur Zielerreichung

Planungsqualität

- Überprüfbarkeit, Messbarkeit
- Integrierbarkeit in Geschäftsprozesse

BGM-Erfolgsfaktor: Unterstützung

Bereitstellung erforderlicher Ressourcen

- BGM verursacht Engpässe!!

- Finanzielle Ressourcen: Budget
- Sachmittel: Infrastruktur, Dienstleister, Kommunikationsmittel etc.

- Personelle Ressourcen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- ggf. Auslagern von Prozessen

- Bewusstsein über gemeinsame Werte, Überzeugungen, Regeln sowie Nutzen und Wirkungen des BGM
- Transparenz des Ressourceneinsatzes (z. B. auch Regelungen zur Arbeitszeit)

Unterstützung durch Kommunikation



- Wirkungszusammenhänge zwischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit erklären (Akzeptanz)
- Meine Rolle – meine Möglichkeiten
- Dabei verständliche Modelle nutzen (z. B. „Haus der Arbeitsfähigkeit“ nach Ilmarinen)

- Wiedererkennungseffekt („Logo“)
- Systematische Kommunikation: Zielsetzungen, Projektplanung
- Stetige und regelmäßige Botschaften
- Authentische O-Töne (Multiplikatoren)
- Netzwerke nutzen

- Wegkommen von defizitären Botschaften (Fehlzeiten), hin zu den anwesenden MitarbeiterInnen: „Was tun wir, damit Sie optimal und gesundheitsgerecht arbeiten können“
- Sich trauen anzusprechen und anzupacken, was ursächlich krank macht

- Transparenz herstellen: BGM-Strategie, Planungen, Meilensteine, Verantwortliche und deren Rollen kommunizieren
- Was wollen wir erreichen, was tun wir, warum und wie tun wir es ...
- Nutzen für den Einzelnen darstellen

Umsetzung

**Maßnahmen
umsetzen, die zur
Zielerreichung
erforderlich sind**
(PDCA/PQ-Zyklus)



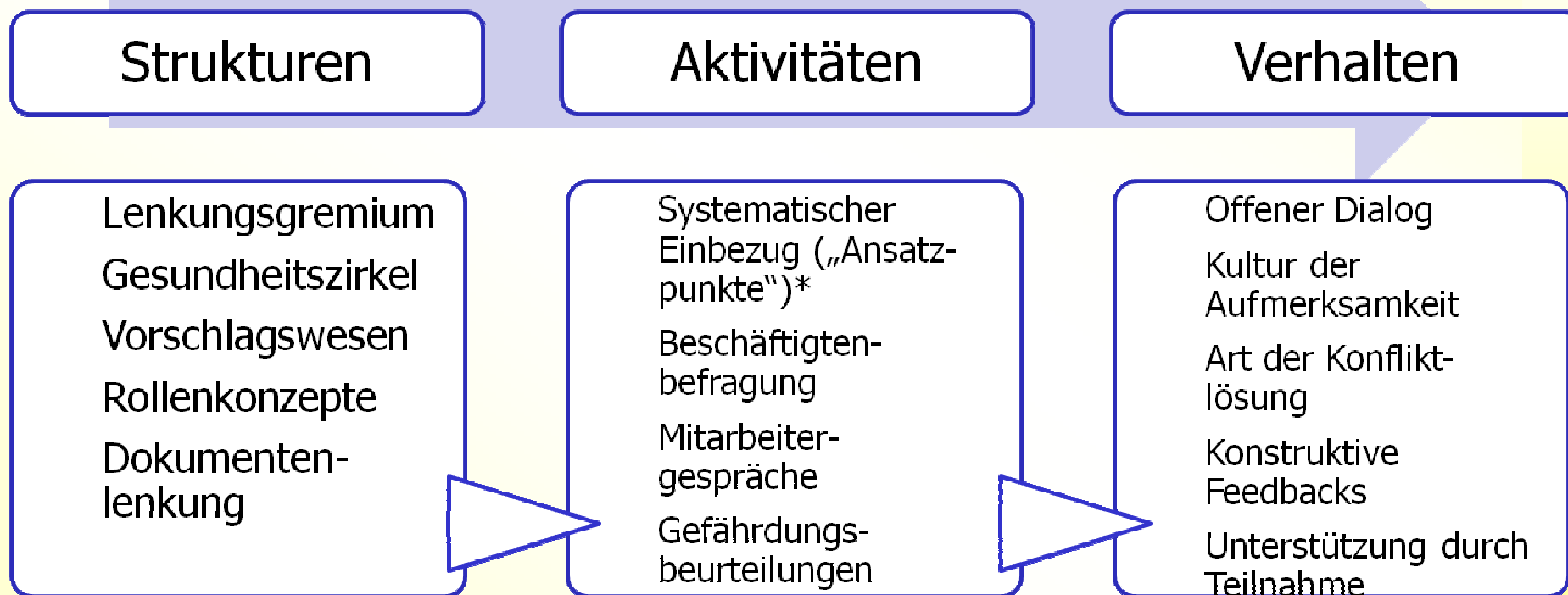
➤ **Entweder spezifische Prozesse
des BGM einführen ...**

- Unternehmenskultur
- Führung, Management und Kommunikation
- Personalplanung, P.auswahl, P.einsatz, P.bewertung
- Arbeitsbedingungen, -inhalte, -organisation
- Soziales Umfeld, kollegiale Zusammenarbeit
- BEM
- ...

➤ **... oder vorhandene Prozesse**
(Führungs-, Kern-, Unterstützungsprozesse)
angemessen modifizieren bzw. ergänzen

Partizipation / Mitarbeiterorientierung

- Partizipation: Einbinden von Beschäftigten als eigentliche GesundheitsexpertInnen und der Interessenvertretungen über:



Partizipation / Mitarbeiterorientierung

- Alle Organisationsmitglieder müssen die Möglichkeit haben, das BGM mitzugestalten und Vorschläge zur Verbesserung einzubringen.
- Die Organisation muss festlegen, wie die Mitglieder der Organisation
 - in geplanten Abständen und bei Bedarf
 - ein konstruktives persönliches Feedbacküber ihren Anteil an der Wirksamkeit des BGM und dem Leistungsergebnis der Organisation erhalten.

(DIN SPEC 91020, Kap. 8.1.3)

Evaluation und Verbesserung

- Festlegen, was, wann, von wem gemessen werden soll und mit welchen Methoden
- Führungsaufgabe: Einfordern regelmäßiger Berichte über die Leistung des BGM und Verbesserungsmöglichkeiten
- Betriebliche Gesundheitsziele weiterentwickeln
- Ressourcen anpassen ...
- Entwicklungszyklen (PDCA) durchlaufen – viele Verbesserungsmöglichkeiten erschließen sich erst im Laufe der Zeit

☞ **Zeit geben: BGM begeistert zunächst nicht!**
Genauso wenig wie Controlling, Projektmanagement, Qualität, Umwelt, Datenschutz, Informationssicherheit ...

BGM-Erfolgsfaktor: „Die gesunde Organisation“

- Ziel ist die gesundheitsfördernde Organisation und nicht die Gesundheitsförderung im Setting Betrieb
- Ziel ist es, vorhandene Prozesse der Organisation gesundheitsgerecht und leistungsfördernd zu gestalten
- Ein spezielles BGM wird dann zumindest in Teilen überflüssig und Engpässe werden wieder aufgelöst



**„Baustellen aufzulösen ist besser,
als Tee und Decken zu verteilen“**

Weitere Entwicklung DIN SPEC 91020

- Automatische Überprüfung durch das DIN im Jahr 2015; die Spezifikation kann dann ...
 - überarbeitet,
 - zurückgezogen,
 - beibehalten werden,
 - ferner kann zu dem Thema der Spezifikation ein Normungsantrag gestellt werden (völlig neues Verfahren).
- Die während der Laufzeit einer DIN SPEC (PAS) eingegangenen Kommentare werden bei der Überprüfung berücksichtigt.
- Jede Privatperson und jede Organisation kann während der Laufzeit Kommentare formlos einreichen.

Akkreditierung

- Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS) erarbeitet Richtlinien zur Akkreditierung
 - Mai 2013: Einrichtung eines Arbeitskreises
 - Ziel: Fertigstellung der Richtlinien Juli/August 2013
- Definition: „Akkreditierung ist die Bestätigung durch eine dritte Seite, die formal darlegt, dass eine Konformitätsbewertungsstelle die Kompetenz besitzt, bestimmte Konformitätsbewertungsaufgaben durchzuführen.“ (*Quelle: www.dakks.de*)

Trainings / Schulungen / Webinare

- LRQA Lloyd's Register Quality Assurance GmbH:
„DIN SPEC 91020 – Betriebliches Gesundheitsmanagement“
- IfG Institut für Gesundheit und Management:
„Informationsveranstaltungen zur DIN SPEC 91020“
- B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH:
Ausbildung zum „Auditor für Betriebliches Gesundheitsmanagement - Spezielle BGM Kenntnisse nach DIN SPEC 91020“
- DGQ Deutsche Gesellschaft für Qualität:
Kompetenztage 2013 „Zukunftsfähige Organisation: BGM – Leistungsfähigkeit von Unternehmen sichern“
- DQS Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen:
„Erfolgsfaktor Mitarbeitergesundheit - Webinar über Forderungen an ein Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Zertifizierungsvorhaben / Awards

- LRQA: Erste Unternehmenszertifizierung nach DIN SPEC 91020 voraussichtlich Ende 2013
- DQS: Zweistufiges Zertifizierungssystem erarbeitet
https://de.dqs-ul.com/zertifizierung/qualitaetsmanagement/betriebliches-gesundheitsmanagement_7045.html
- TÜV Nord zertifiziert bereits nach DIN SPEC 91020
http://www.tuev-nord.de/de/gesundheits/Betriebliches_Gesundheitsmanagement_90869.htm
- Corporate Health Award
<http://www.corporate-health-award.de/award/anmeldung-2013.html> (Bewerbung bis 30.06.2013)
- HAWARD [Neu: Kategorie „Starter“]
<http://www.haward.de/health-award/anmelden.php> (Bewerbung bis 31.12.2013)
- HAWARD® BGM interaktiv: „Die neue Qualitätsmanagement-BGM-Software – ideal für alle Unternehmensgrößen, -branchen und BGM-Berater“