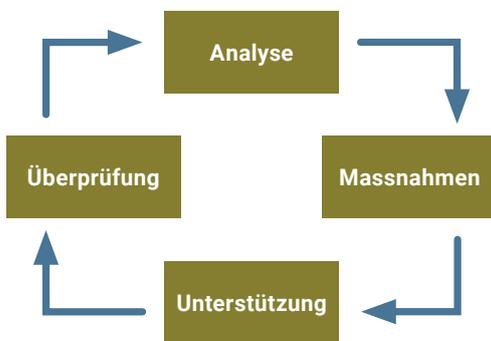




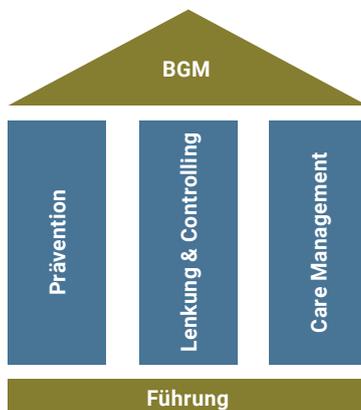
Vorüberlegungen zur Einführung einer BGM-Strategie



Eine strukturierte Vorgehensweise unterstützt die Einführung.

Leitfragen zur Analyse

- Häufen sich die Absenzen in einer Abteilung speziell?
- Gibt es bestimmte Krankheitsbilder (sofern bekannt), die besonders häufig vorkommen?
- Wie haben sich die Zahlen von nie abwesendem Personal im Verlauf der letzten Jahre verändert?



Massnahmendefinition

Für die Evaluation von Massnahmen zur Einführung eines BGM ist es wichtig, den stärksten Hebel zu identifizieren, dessen Wirkungen auf die Unternehmensziele einzahlen.

Bei der Orientierung über die Massnahmenoptionen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist das BGM-Säulenmodell hilfreich: Es deckt viele wichtige Aspekte des Gesundheitsmanagements ab und hilft dabei, am richtigen Ort aktiv zu werden.

Die Vorgesetzten nehmen eine zentrale Rolle im BGM ein; sie müssen von ihren Unternehmen auch dazu befähigt werden, ihre Rolle wahrnehmen zu können.

Unterstützung

Sind die Massnahmen definiert, lohnt es sich allenfalls, punktuell externe Unterstützung in das Unternehmen zu holen: So könnten Physiotherapeutinnen und -therapeuten Betriebsbegehungen durchführen und konkrete Unterstützung vor Ort anbieten, externe Führungsentwicklungsangebote könnten den Vorgesetzten wertvolle Inputs geben, sie beispielsweise in Gesprächsführung schulen usw.

Zentral ist auch hier wieder, dass die Unterstützung immer in Richtung des gemeinsam formulierten Ziels geht und auf den Ergebnissen aus der Analyse basiert.

Überprüfung

Der Erfolg der Massnahmen sollte mit geeigneten Methoden laufend und über eine längere Zeit überprüft werden. Dabei helfen einfache Kennzahlensets, allfällige Ergebnisse aus kurzen Mitarbeitendenbefragungen – und natürlich die konkrete Entwicklung der Absenkkosten, die der Versicherer jederzeit zur Verfügung stellen kann.

(Autor: Lucien Baumgaertner)

Kulturwandel als Potenzial einer BGM-Strategie

- Wird Gesundheitsmanagement als strategisch ausgerichtetes Gesamtkonzept verstanden, das die verhaltens- und verhältnispräventiven Ansätze miteinander verbindet, birgt BGM mit diesem Verständnis das Potenzial, einen kulturellen Entwicklungsprozess innerhalb der Organisation anzustossen.
- Umfassende Mitarbeiter-Beteiligungsformate können dazu beitragen, Partizipation als wesentlichen Erfolgsfaktor zu erfahren und diese systematisch in den internen Abläufen zu integrieren. Dabei fördert die hierarchieübergreifende und offene Thematisierung von teilweise auch kritischen Themen die Partizipation.
- Die Aktivitäten rund um BGM schärfen das Bewusstsein der Führungskräfte für den Arbeitsschutz sowie für den eigenen Einfluss auf Gesundheit, Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.
- Die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit eines BGM steht und fällt mit den handelnden Führungskräften. Sie verantworten in ihrer Vorbildfunktion das Gelingen und den Kulturwandel und prägen elementar das Miteinander innerhalb einer Organisation sowie die Ernsthaftigkeit, mit der BGM verfolgt wird.
- Bei ganzheitlicher Betrachtung kann BGM einen wirksamen Hebel für Kulturveränderungen darstellen und eine positive Wirkung auf die Handlungsfelder Kommunikation, Führungskultur, soziales Miteinander, Partizipation, bewusste Gestaltung des Arbeitsumfelds und Fehlerkultur haben. (Autoren: Sabine Can, Florian Hellmeier)

Case-Management und Datenschutz

- Bei der Bearbeitung von Gesundheitsdaten eines Arbeitnehmers ist eine freiwillige, ausdrückliche Einwilligung der betroffenen Person erforderlich, zumal diese als besonders schützenswerte Personendaten qualifiziert werden.
- An die Gültigkeit einer Einwilligung werden hohe Anforderungen gestellt, insbesondere wenn diese im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erteilt werden soll, in welchem sich der Arbeitnehmer wesensbedingt in einem Subordinationsverhältnis und damit einhergehend in einer gewissen Drucksituation befindet.
- Damit der Arbeitnehmer seine Einwilligung informiert erteilen kann, muss er die Risiken für seine Persönlichkeitsrechte abschätzen können. Dies ist nur möglich, wenn er von der seine Gesundheitsdaten bearbeitenden Person oder Stelle vollumfänglich und transparent über sämtliche Aspekte der Datenbearbeitung informiert wird, auch über allfällige negative Auswirkungen. Die in der Praxis häufig verwendeten, standardisierten und sehr allgemein gehaltenen Einwilligungs- bzw. Entbindungserklärungen erfüllen diese strengen Anforderungen an Klarheit und Transparenz nach Ansicht des Autors leider regelmässig nicht. (Autor: Oliver Bermejo)



Der Fokus «Betriebliches Gesundheitsmanagement & Kulturwandel» ist in der Zeitschrift Penso, Ausgabe 1/2022 erschienen und umfasst folgende Artikel:

- Weil es um Menschen geht
Praxisbeispiel: Kulturwandel durch BGM
- Zur Sache bitte beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement!
Entwicklung einer BGM-Strategie
- Case-Management und Datenschutz
Wie werden diese Anforderungen in der Praxis gehandhabt?

www.penso.ch
© vps.epas Luzern



Der Fokus ist für Abonnenten online zugänglich: www.penso.ch/fokus

Alle Handouts zum freien Download: www.penso.ch/rubriken/handout

Für Nicht-Abonnenten bieten wir ein attraktives Schnupperabo.

[Weitere Informationen](#)