Health on Top 2014

BGM Zertifizierung nach DIN SPEC 91020 – BGM-Inhalte, Wege, Vorgehensweisen

17. März 2014
14.00 – 17.00 Uhr

Helga Pietschmann-Rudd, DQS GmbH
Björn Schlüter, SKOLAMED GmbH

Ihre Gesprächspartner

Helga Pietschmann-Rudd
Organisationsberatung
DQS/Quality Matters

Björn Schlüter
Geschäftsbereichsleiter
Consulting
SKOLAMED

Agenda – 17.03.2014

- Begrüßung-Vorstellung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
  - Aktuelle BGM Situation in Deutschland
- Von der Gesundheitsförderung zum „Integrierten Gesundheitsmanagement „
  - Was ist ein Managementsystem?
  - Selbstcheck-BGM für die eigene Organisation
  - Auditierung eines BGM-Der Prozess

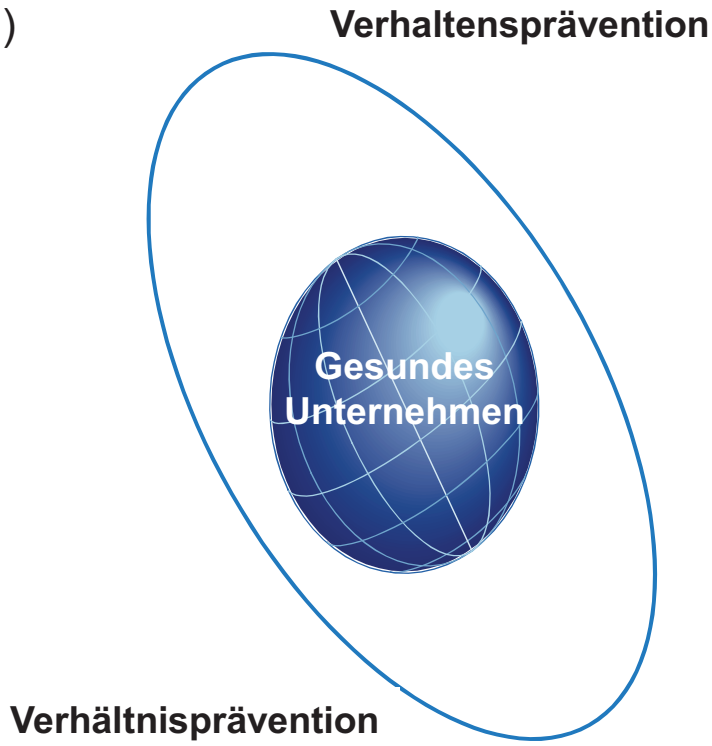
Kleine Vorstellungsrunde

- Name
- Tätigkeit/Aufgaben
- Zentrale Fragestellung zu diesem Seminarthema?

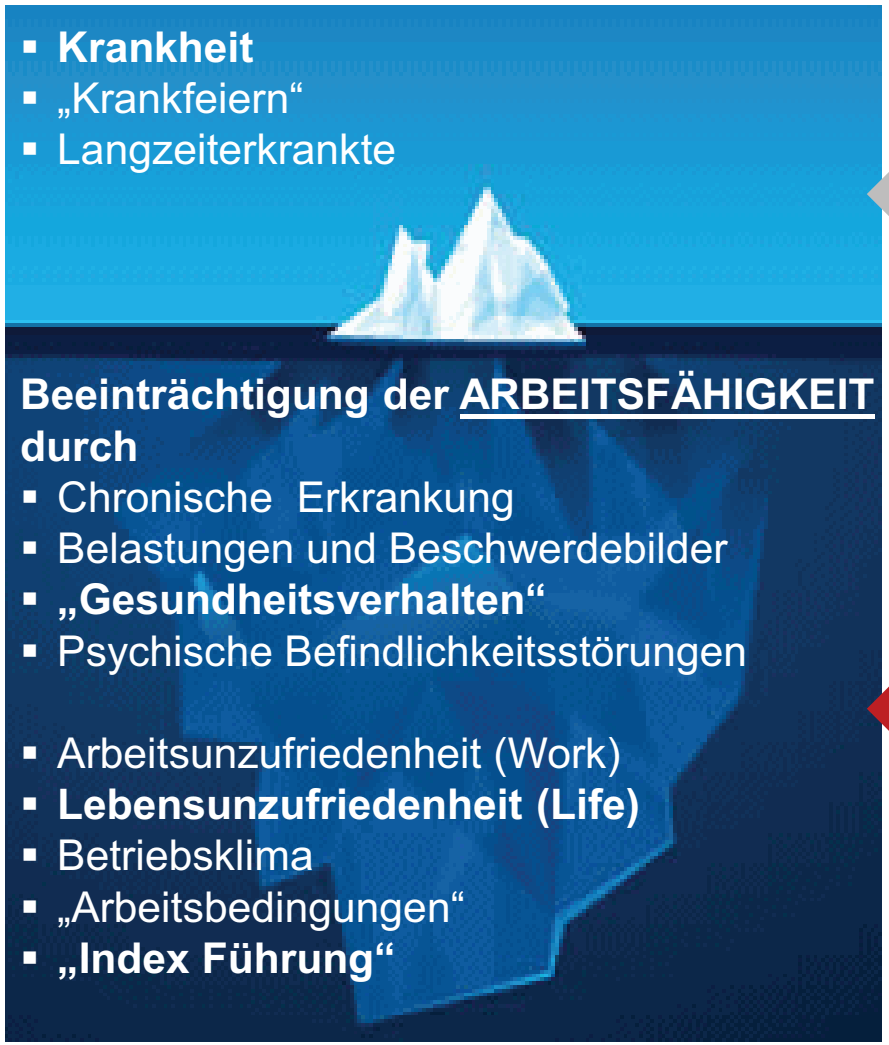
Unternehmenspolitische Herausforderungen und Gesundheit (DIN SPEC 91020- Umfeld der Organisation verstehen)

- verstärkter (globaler) Wettbewerb
- verstärkte Dienstleistungsorientierung
- mehr Tempo, Flexibilität, Qualität & permanente Lernbereitschaft
- neue Informationstechnologien
- Verschmelzung von Arbeit/Freizeit (Selbstorganisation)
- neue Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Teilzeit)
- Fachkräftemangel
- zunehmend ältere Arbeitnehmer
  (Arbeits-, Leistungsfähigkeit, Motivation)

- **Erschwerend kommen hinzu:**
- mehr „arbeitsbedingte“ Erkrankungen
- Präsentismus als zentrale Herausforderung



Eisberg-Modell für ein modernes BGM Verständnis



Kostenverhältnis

Absentismus **1**

(Fehlzeitenquote) Was hindert MA daran bei der Arbeit zu erscheinen?

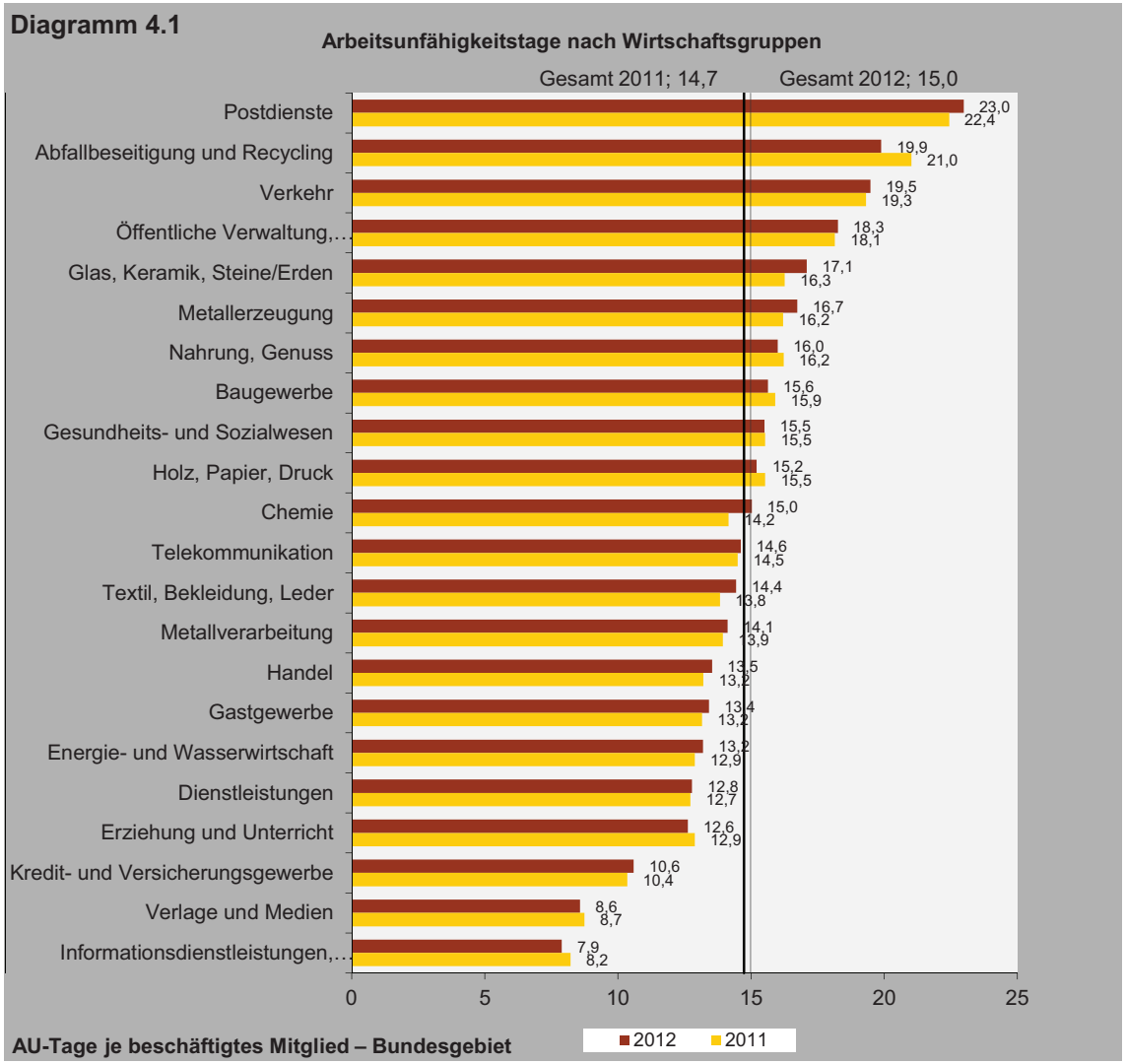
Präsentismus **3**

(nicht eingebrachtes Potential)
Was hält den MA davon ab seine ganze Leistungsfähigkeit dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen?

Quelle: Kostenberechnung Präsentismus:
Dow Chemical Study (Baase, 2007),
Badura/Fehlzeiten-Report 2009:
Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren

Arbeitsunfähigkeitstage nach Wirtschaftsgruppen

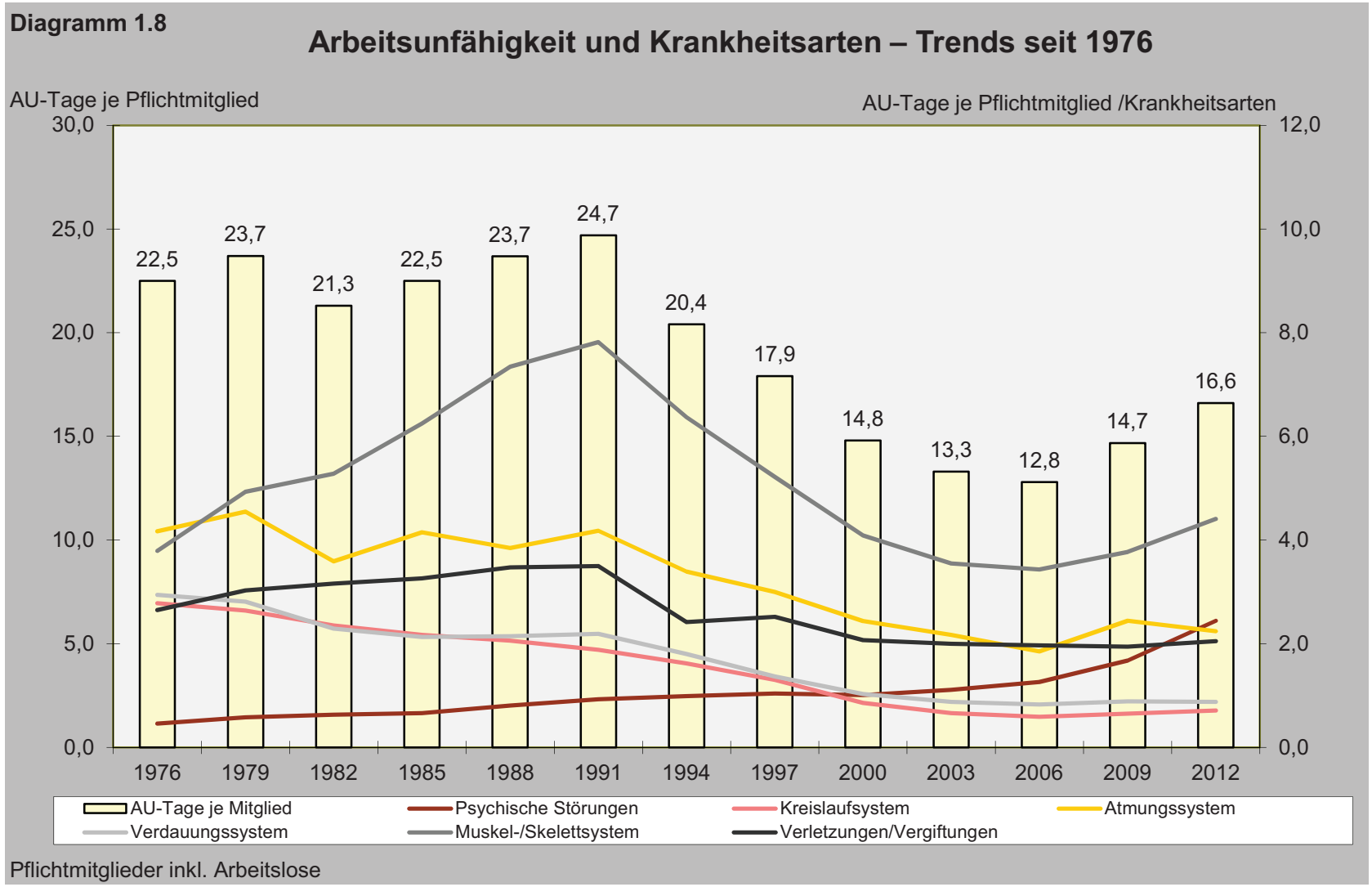
Diagramm 4.1



Quelle: BKK Gesundheitsreport /Diagramme 2013

Arbeitsunfähigkeit und Krankheitsarten

Diagramm 1.8

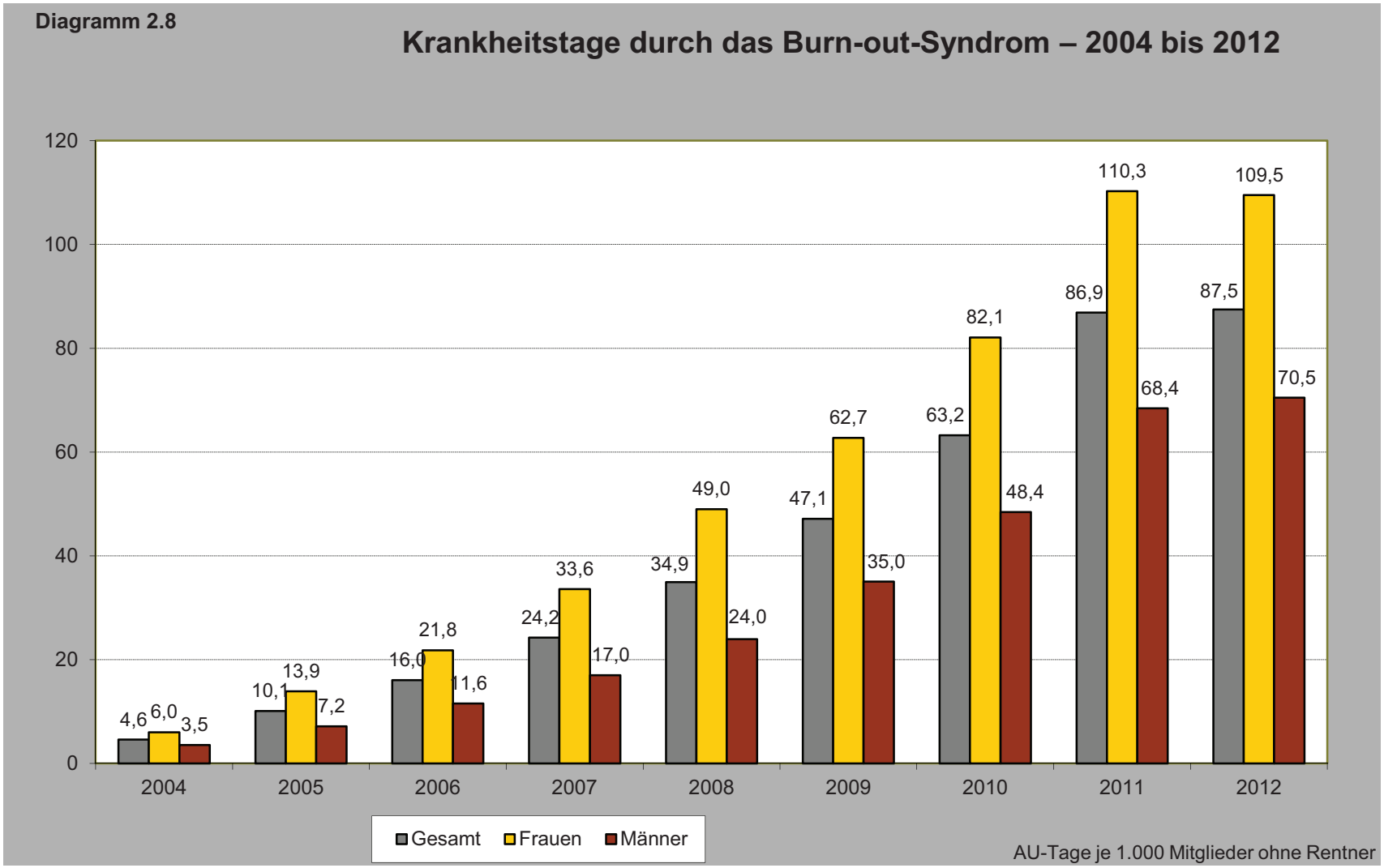


Pflichtmitglieder inkl. Arbeitslose

Quelle: BKK Gesundheitsreport /Diagramme 2013

Arbeitsunfähigkeitstage durch das Burn-out-Syndrom

Diagramm 2.8

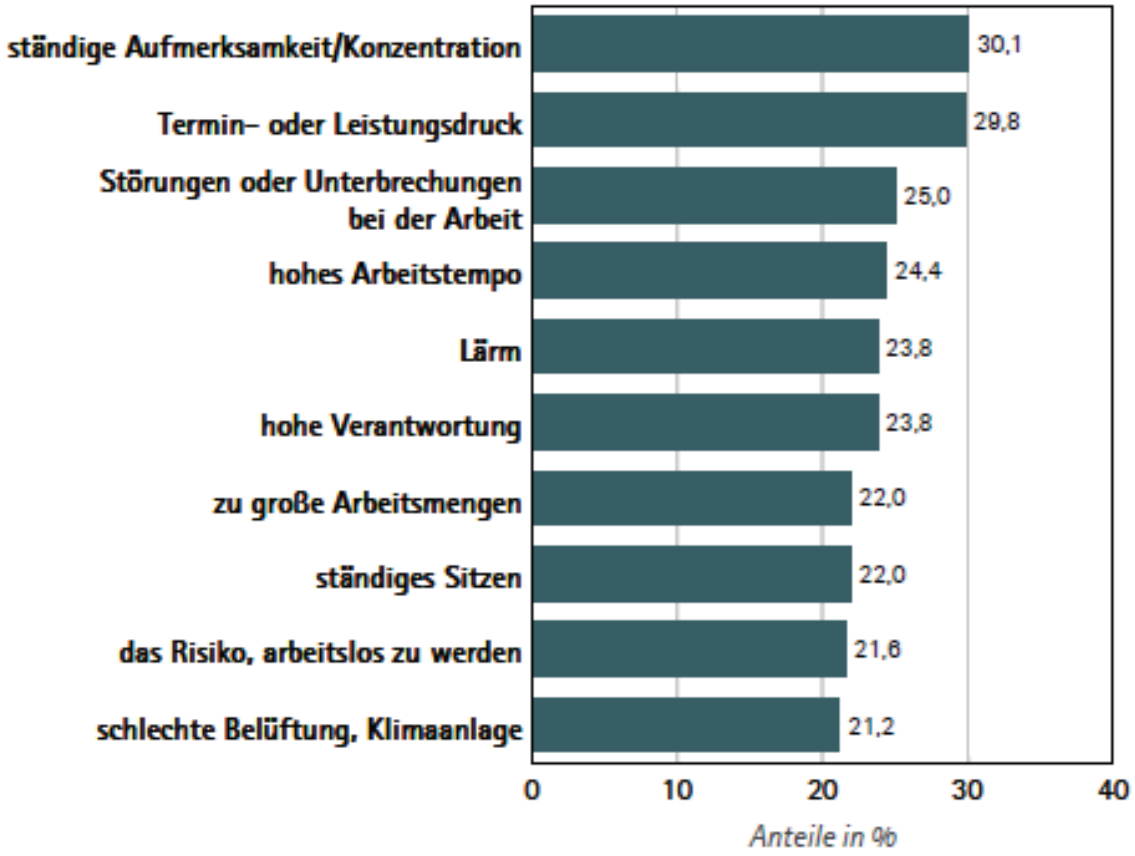


Quelle: BKK Gesundheitsreport /Diagramme 2013

Was belastet die Mitarbeiter ?

Abbildung 2: **„Top Ten“ starker Belastungen bei Beschäftigten**

„Fühlen Sie sich durch folgende Faktoren an Ihrem Arbeitsplatz belastet?“



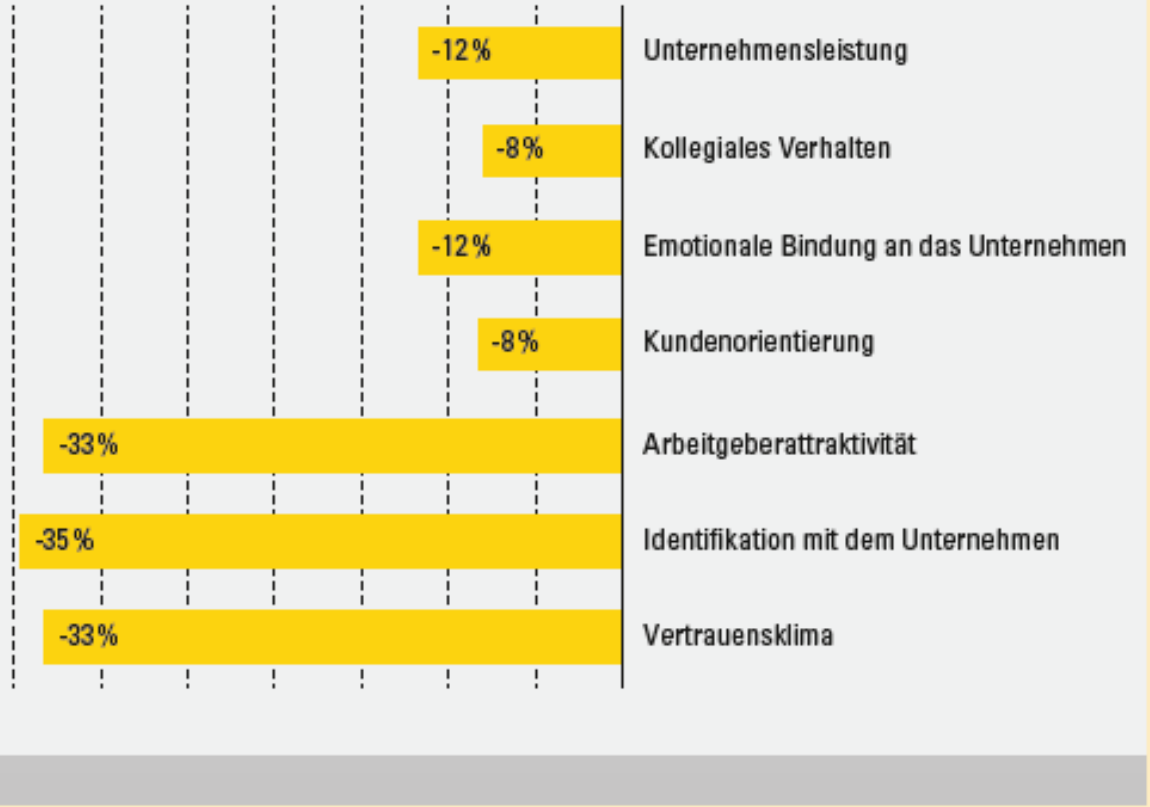
© WIdO 2010

Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), 2014

Arbeitsbeschleunigung und Auswirkungen auf Unternehmen

Abbildung 1

Auswirkungen der Beschleunigungsfalle auf Unternehmen (1); Ergebnisse einer I.FPM-Studie (2011) bei 15.164 Befragten aus 109 Unternehmen



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2012

Stanford Formel: Kosten durch Überforderung und Stress

500		20%		100		
Anzahl der Beschäftigten	x	Anzahl der Beschäftigten	=	Anzahl der Beschäftigten		
100		25.000		2,5 Mio.		
MitarbeiterInnen	x	Durchschnittsgehalt	=	Durchschnittsgehalt der auffälligen MA		
2,5 Mio.		0,25		625.000		
Summe	x	25% Minderleistung durch Stress	=	Ausfallkosten durch nicht erbrachte Leistungen		

Quelle: Stanford Universität in Kalifornien, Health Management 2010

Nutzen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

(DIN SPEC 91020- 4.2. Erwartungen der interessierten Parteien verstehen)

Verbesserung der gesundheitsförderlichen und sicheren Gestaltung der Arbeit und des Unternehmens
= Verhältnisprävention

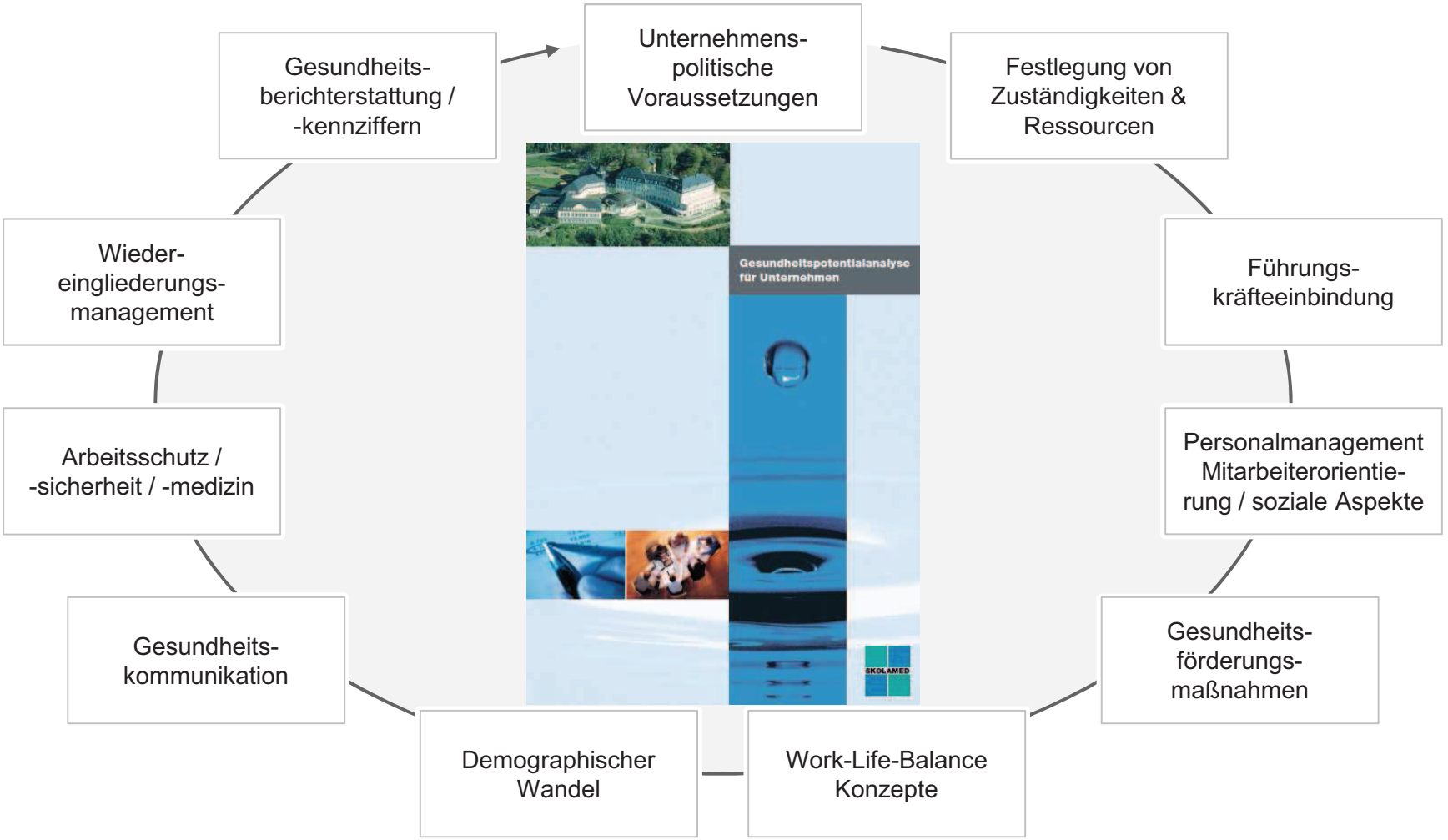
Unterstützung des Mitarbeiters zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens
= Verhaltensprävention

- Erhalt /Steigerung der Arbeitsfähigkeit
- Erhalt/Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Erhalt/Steigerung der Mitarbeitermotivation
- Mitarbeiterbindung
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Positive Beeinflussung von Ausfallzeiten

Quelle: Zieldefinition in Anlehnung an Badura/Hehlmann 2012

11 mögliche Kernbereiche eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

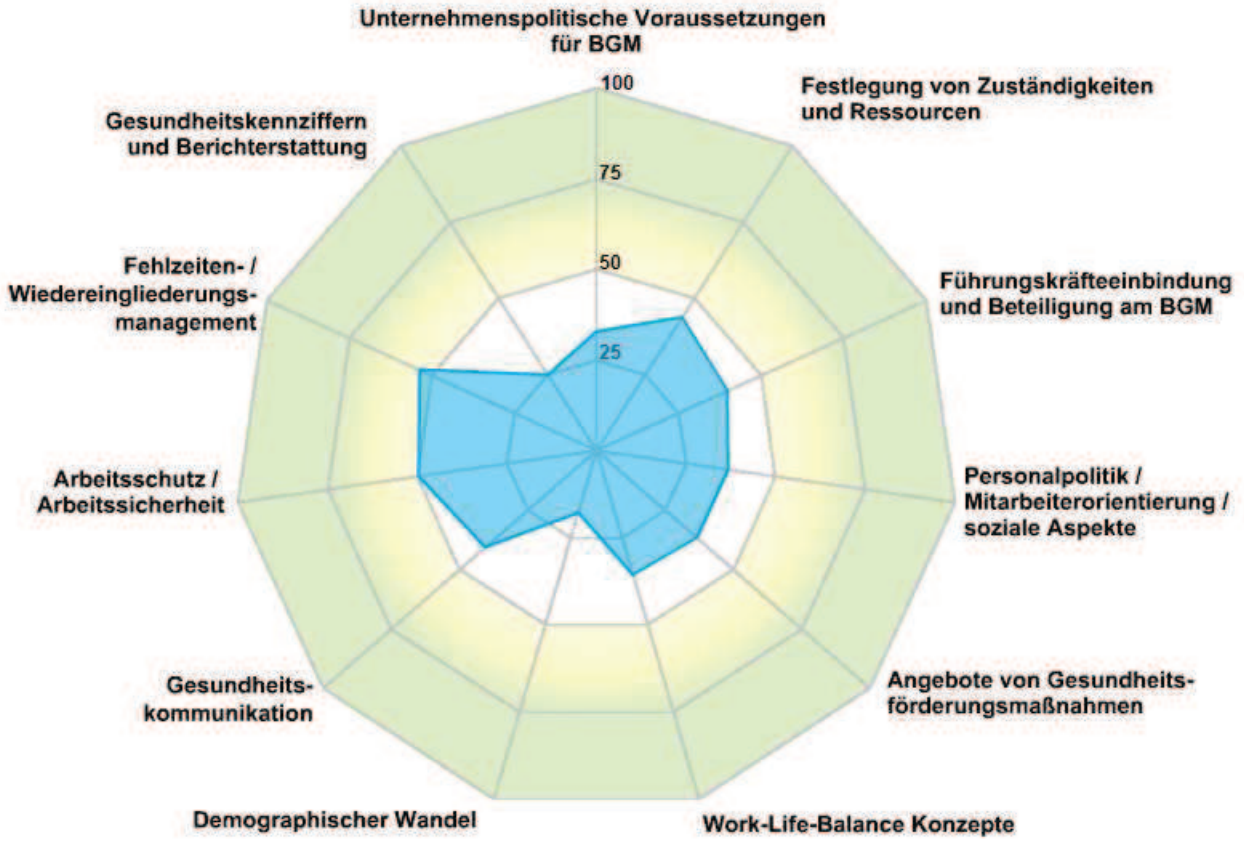
(In Anlehnung an die DIN SPEC 91020)



BGM-Situation in der BRD nach Kernbereichen und aufgeschlüsselt nach Branchen n=641

Stand: 2014

- ø Deutsche Unternehmen
- MU Standort Berlin
- MU Standort München
- MU Standort Hamburg
- Öfftlicher Dienst
- Versicherungen
- Industrie
- Handel
- Dienstleister
- Sozialwesen
- Banken
- Energie



Quelle: SKOLAMED 2014

Erfolgsfaktoren auf dem Weg zu einem systematischen BGM

(Normforderungen der DIN SPEC 91020)

1 Schaffung unabdingbarer Grundvoraussetzungen

- Entwicklung eines gemeinsamen Gesundheitsverständnisses
- Erarbeitung und schriftliche Fixierung der BGM Ziele
- Gesundheit im Unternehmensleitbild verankern
- Ressourcenfestlegung (Investitionsbereitschaft)

2 Einrichtung eines Steuerungsgremiums

- BGM-Motor
- Festlegung von Zuständigkeiten und Kompetenzen

3 Führungskräfteeinbindung in den BGM-Prozess

- Führungskräftequalifizierung

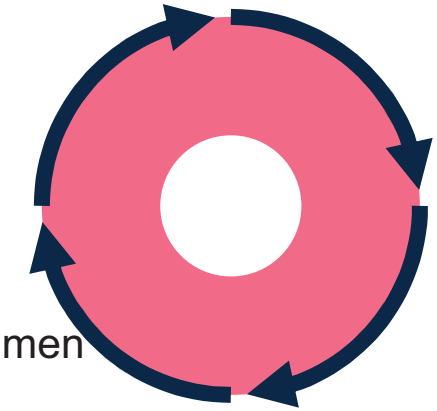
4 Aufbau eines BGM - Kommunikationssystems

- Internes Marketing

5 Aufbau und Verankerung einer systematischen Vorgehensweise

(Normforderung 6.1 Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und- risiken)

Evaluation und Abgleich:
festgelegte Ziele vs.
erreichte Ergebnisse



Durchführung der Maßnahmen

Ist-Analyse / Bedarfsanalyse:
Aufbau einer Dateninfrastruktur

- Verhalten
- Organisation

Bedarfsorientierte,
kennzahlenorientierte,
zielführende Planung
von Maßnahmen

6 Dokumentation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Entwicklung einer Gesundheitsberichterstattung

THE AUDIT COMPANY

Von der *Gesundheitsförderung* zum „Integrierten Gesundheitsmanagement“

Was ist eigentlich ein Managementsystem?

- **Ein Managementsystem ist ein Instrument zur gezielten Umsetzung von Unternehmenszielen:**
  - dazu gehören die Planung betrieblicher Abläufe,
  - die Ausführung dieser Abläufe entsprechend der Planung,
  - die Erfolgskontrolle und - wo notwendig - die Korrektur, falls das gewünschte Ergebnis nicht erreicht wird.

Was zeichnet das Managementsystem aus?

- Managementsysteme sind moderne Werkzeuge der Unternehmensführung.

- Die Festlegung von Strukturen zur sowie die Beschreibung von Abläufen fördern die effiziente Abwicklung von Prozessen zum Gesundheitsschutz und die damit verbundenen Tätigkeiten.

- So können Managementsysteme in den Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur inneren Ordnung leisten; sie stellen bei geeignetem Aufbau und unternehmensspezifischer Ausgestaltung einen Rahmen dar, der ein Gleichgewicht zwischen Ordnung und Freiräumen, zwischen Verwalten und Gestalten herstellt.

Integrierte Managementsysteme

- **Definition:**
- **Das Integrierte Managementsystem (IMS) fasst Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus verschiedenen Bereichen** (z. B. Qualität, Umwelt-und Arbeitsschutz, BGM, Arbeitssicherheit) **in einer einheitlichen Struktur zusammen, die der Corporate Governance** (d. h. der Leitung und Überwachung von Organisationen) **dienen.**
- **Durch Nutzung von Synergien und die Bündelung von Ressource ist – im Vergleich zu einzelnen, isolierten Managementsystemen – ein schlankeres, effizienteres Management möglich.**
- **Beim prozessorientierten Ansatz werden die Prozesse unabhängig von den Managementsystemen definiert und durch die verschiedenen Systeme nur unterschiedlich *betrachtet*.**

Integrierte Managementsysteme

- **Oder ein Ansatz zu einer Ganzheitlichen Unternehmensförderung**
  - Damit wird Unternehmen ein Werkzeug an die Hand gegeben, die die Umsetzung von zentralen Themen z. B. zum Gesundheitsmanagement ermöglichst.
  - BGM wird durch die einheitliche und systematische Verfolgung der zentralen Zielen „zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden“ steuerbar und damit messbar abgebildet.
  - Es kommt zu verminderten thematischen Überschneidungen zwischen den Teilsystemen, da sie oft z.B. unterschiedliche Anforderungen an Schulungen, das Qualitätsniveau, Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz stellen.
  - Ohne ein **IMS** führt dies oft zu **Doppelarbeit** und im schlimmsten Fall sogar zu **widersprüchlichen internen Regelungen.**

Nutzen der Einführung eines MS oder IMS

- Abbildung und Gestaltung von übergreifenden Abläufen und Prozessen
- Verfolgung einheitlicher Gesundheitsziele
- Verstärkte und gelebte Mitarbeiterorientierung
- zur Vermeidung von Doppelarbeit und Überschneidungen
- Ab spüren der Synergieeffekten und deren gezielte Nutzung
- Ganzheitliche Sicht der Unternehmensprozesse und Abläufen
- zur Begrenzung des internen Verwaltungsaufwands
- Wirtschaftliches Einsparungspotenzial
- Systematische Umsetzung von Verhältnisprävention
- Übergreifende Gestaltung der Arbeitsplatzes und Gestaltung der Arbeitsatmosphäre.

Wie kann ich dies tun?

THE AUDIT COMPANY

Selbstcheck zum BGM

www.dqs.de

Auditierung eines BGM

- Was ist ein Audit und was beinhaltet eine BGM-Auditierung?

Definition „Audit“

- Der Begriff **Audit** stammt vom lateinischen Wort „auoire" (=hören) ab.
- Bei einem Audit wird überprüft ob die Prozesse zum BGM der Organisation festgelegt sind und ob diese Festlegungen den Normenvorgaben der DIN SPEC 91020 entsprechen.
- Ob die tatsächlich in der Organisation durchgeführte Vorgehensweise mit der schriftlichen Festlegung übereinstimmt.
- Unter einem Audit wird ein "systematischer, unabhängiger und dokumentierter Prozess zur Erlangung von Auditnachweisen und zu deren objektiver Auswertung, um zu ermitteln, inwieweit Auditkriterien erfüllt sind',, verstanden.

Entstehung DIN SPEC 91020

Weg von der reinen Durchführung einzelner BGM-Maßnahmen hin zu einer reifen Organisation mit einer Unternehmenskultur, die den langfristigen Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiter fördert.

Hierfür ist ein Gesundheitsbewusstsein auf allen Ebenen der Organisation erforderlich.

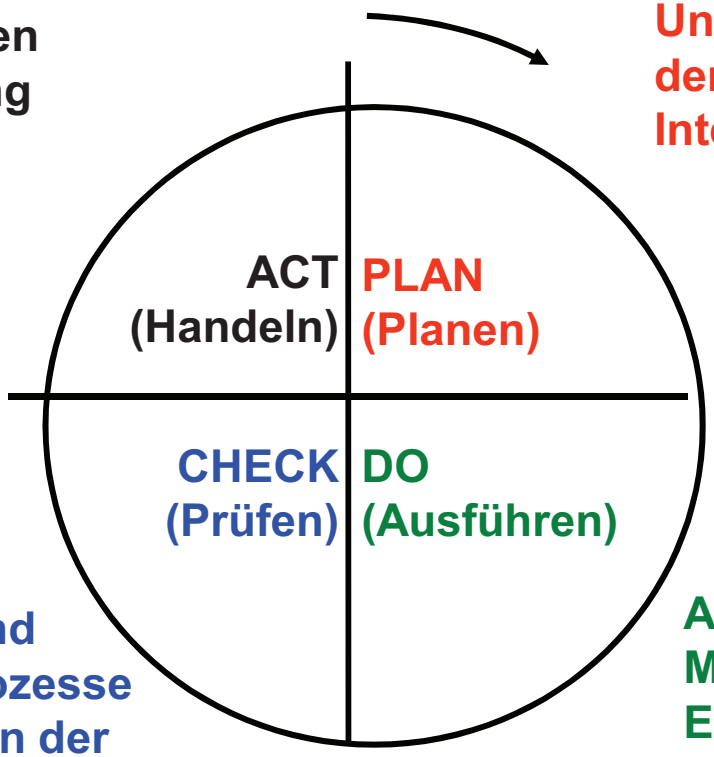
Die betrieblichen Rahmenbedingungen, deren Strukturen und Prozesse werden durch die Umsetzung der DIN SPEC 91020 so ausgelegt, dass das Arbeitssystem und die Organisation gesundheitsgerecht und leistungsfördern gestaltet werden.

Die Unternehmensmitglieder werden zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt.

Der PDCA–Zyklus nach Deming

Bewerten der Leistung der Organisation und Ergreifen von Maßnahmen zur ständigen Verbesserung

Festlegen der Ziele und Prozesse unter Einbeziehung der Unternehmenspolitik und der Anforderungen der Interessierten Parteien



(Interessierte Parteien)

Überwachen und Messen der Prozesse und Beobachten der Reaktionen der Interessierten Parteien

Ausführen der Prozesse / Maßnahmen zur Erreichung der BGM-Ziele

PLAN

- **Ausgangsmotivation für BGM:**

  ☹ Fachkräftemangel / ☹ hoher Krankenstand / ☺ Erhöhung der Produktivität / ☹ Verringerung der Fluktuation / etc.?

- **Anwendungsbereich festlegen**
- **Ermittlung von gesetzlichen und behördlichen Forderungen**
- **Integration von BGM in die Unternehmenspolitik**
- **Festlegung von Aufgaben / Verantwortungen / Befugnisse**

  ✓ BGM-Beauftragter / ✓ Gesundheitszirkel / ✓ Qualifikation d. FK

PLAN

- **Methode zur Ermittlung von Gesundheitschancen und -risiken festlegen**
  - ⇨ Ableitung von überprüfbaren und wenn möglich, messbaren BGM-Zielen
  - ⇨ Veränderung des Bewusstseins „Kultur der Aufmerksamkeit und Achtsamkeit“
- **Entsprechende Ressourcen ermitteln und bereitstellen z. B.:**
  - ☑ Räume innerhalb und / oder außerhalb des Unternehmens
  - ☑ Externe Anbieter von Leistungen für Maßnahmen
  - ☑ Personal
  - ☑ …

DO

- ☑ **Kommunikationsstrukturen festlegen**
  - ☺ Über BGM-Aktivitäten / Status / Beschwerden / Rückmeldungen an die Geschäftsführung / etc.
- ☑ **Durchführung der Ermittlung von Gesundheitschancen und - risiken**
- ☑ **Auswertung der Analyse(n)**
- ☑ **Festlegung von Handlungsfeldern und entsprechende BGM-Ziele**
- ☑ **Ggf. einen Wandel der Organisationskultur hin zur gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Gestaltung von Arbeit und Organisation sicherstellen**

DO

- **Mitarbeiter beteiligen bei der Planung, Analyse und Durchführung von Maßnahmen**
  - ☺ Z. B. BGM-Zirkel
    - ✓ Akzeptanzsteigerung
- **Festlegung und Überwachung von Kennzahlen zur Zielerreichung**
  - ☺ Kurz-, mittel- und langfristige Ziele ermitteln
- **Kompetenzen aus- und aufbauen z. B.:**
  - ☑ Führungsverhalten
  - ☑ BGM-Beauftragter
  - ☑ Projektmanagement
- **Dokumentation (6 Verfahren beschreiben, Maßnahmen, etc.)**

Geforderte Verfahrensbeschreibungen

- ☺ Zur Ermittlung von Gesundheitschancen und -risiken (6.1)
- ☺ Zur Ermittlung und Aufrechterhaltung von Kompetenzen und der Qualifikation zum BGM (7.2)
- ☺ Umgang mit Dokumenten und Aufzeichnungen zum BGM (7.5.2 und 7.5.3)
- ☺ Mitarbeiterorientierung d. h. ein Verfahren, das den gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Einsatz ihrer Mitglieder nachvollziehbar macht (8.1.3)
- ☺ Interne Audits (9.2)
- ☺ Fehler und Korrekturmaßnahmen im BGM (10.1)

CHECK

- **Überprüfung der Maßnahmen und Wirksamkeit von BGM:**

  ☑ **Sicherstellen, dass die Funktion des BGM auch erhalten bleibt bei geplanten und ungeplanten Organisationsänderungen**

  - ☑ Zielerreichung
  - ☑ Evaluation von Leistungen:
    - ⇨ Überprüfung ausgegliederter Prozesse

      Z. B. Kursangebote von externen Unternehmen
    - ⇨ Überprüfung der intern angebotenen Maßnahmen

      z. B. Kochkurse, Diätberatung, Organisationsveränderungen, etc.
  - ☑ Wirksamkeit von unterstützenden Prozessen

    z. B. Einbindung von Arbeitsschutzprozessen, Arbeitsmedizin
  - ☑ Interne Audits

ACT

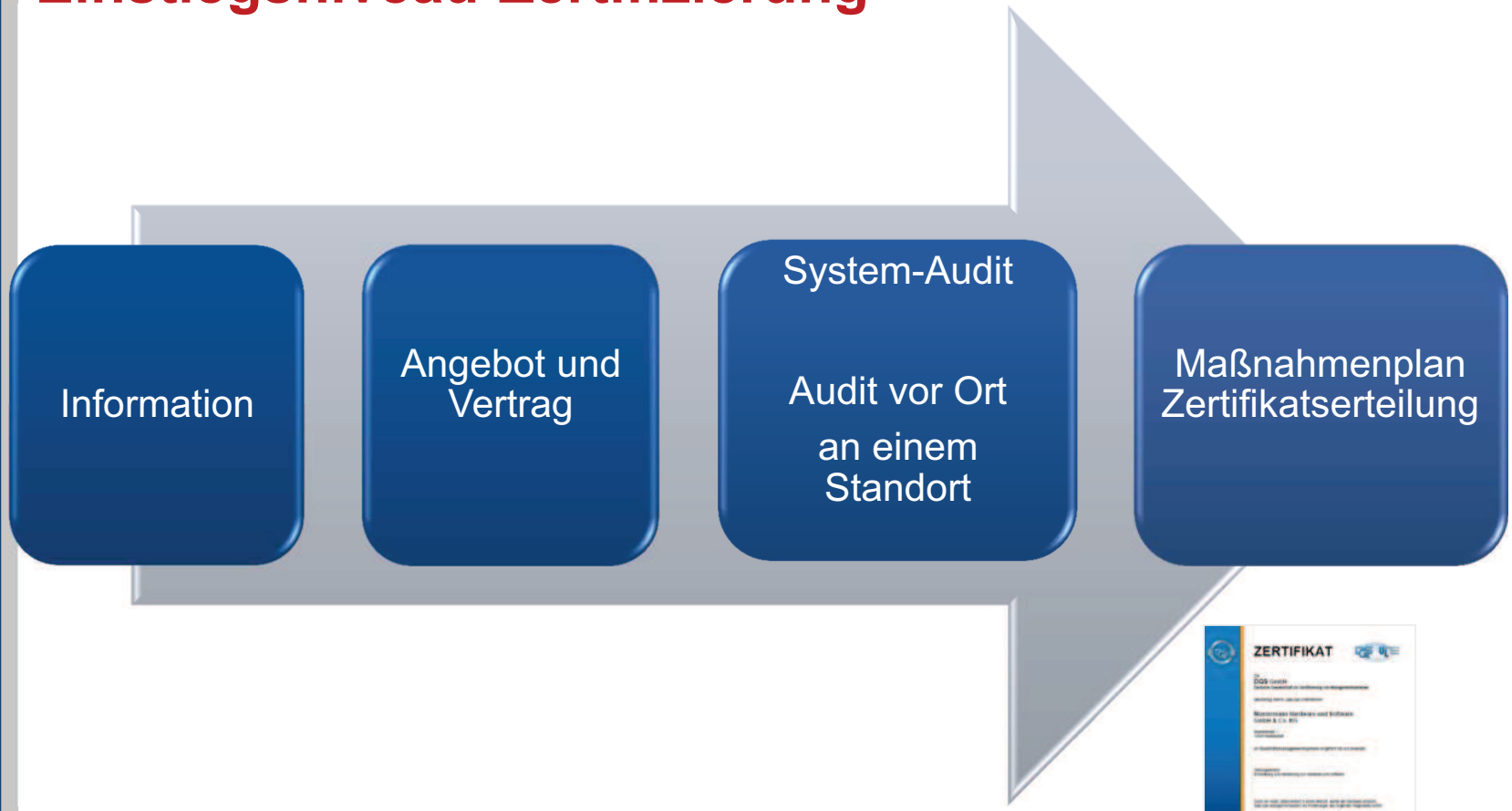
- ☑ Managementbewertung
  - ☺ Identifikation und Bewertung von Fehlern
  - ☺ Maßnahmen zur Beseitigung von Fehlerursachen einleiten
  - ☺ Ggf. neue BGM-Ziele definieren

- ☑ **Die Wirksamkeit des BGM-Systems muss ständig verbessert werden (KVP)**
  - ☺ Einbeziehung von Beschwerden / Rückmeldungen von durchgeführten Maßnahmen / Erneute Risikoermittlung
  - ☺ Datenanalyse
  - ☺ Auswirkung von Auditergebnissen

➔ Übergang zurück zu PLAN

Begutachtungsverlauf DIN SPEC 91020

Einstiegsniveau-Zertifizierung



Nur bis die Akkreditierung erfolgt ist, dann nur Deltaaudits o. Prozessaudits möglich!!

Begutachtungsverlauf DIN SPEC 91020

Erstzertifizierung
Vollumfänglich

Information

Angebot und Vertrag

Stufe 1 Audit

System-Audit

Audit vor Ort

System-Bewertung und Zertifikatserteilung

optional
Vorbegutachtung

Begutachtungsverlauf DIN SPEC 91020

Folgejahr Vollumfänglich

1. System-Audit vor Ort

2. System-Audit vor Ort

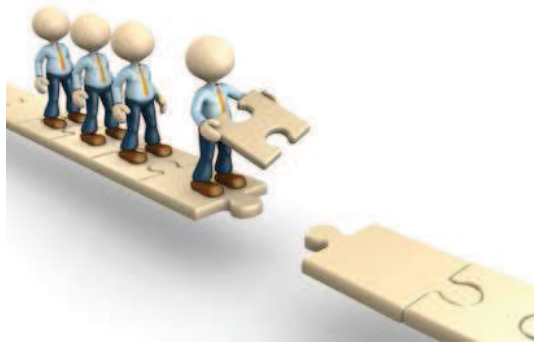
Re-Zertifizierung vor Ort

Systembewertung und Zertifikatserteilung

THE AUDIT COMPANY

Mögliche Vorteile durch BGM

- Reduktion der krankheitsbedingter Ausfallzeiten
- Eine geringere Fluktuation
- Die Erhöhung des Engagements der Organisationsmitglieder
- Die Erhöhung der Produktivität
- Die Verbesserung der Innovationsfähigkeit
- Eine verbesserte Qualität der Leistungen
- Die Wahrnehmung sozialer Verantwortung
- Die Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität
- Ein verbessertes Image
- Die Verbesserung der Kundenbeziehungen
- Erreichung ökonomischer Ziele



THE AUDIT COMPANY

Nutzen einer Begutachtung

- Neue Impulse durch externe Sichtweise
- Aufzeigen von Verbesserungs- und Kosteneinsparpotentialen
- Absicherung bzgl. der Einhaltung relevanter Gesetze und Forderungen
- Absicherung und Bewertung der Zielerreichung
- Feststellen von Erfüllungsgrad, Abweichungen und Verbesserungspotentiale
- Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagement-systems
- Ergebnisbericht zur kontinuierlichen Verbesserung
- Motivationsschub für alle Beteiligten
- Darstellung für die Außenwirkung (Image)
- Bewerbung für den HAWARD-AWARD ist möglich

Nutzen einer Zertifizierung

- **Eine Zertifizierung zeigt Ihren Kunden, Mitbewerbern, Lieferanten, Mitarbeitenden, dass Sie ein anerkanntes Standardverfahren zum BGM anwenden.**
  - Eine Zertifizierung zum BGM demonstriert, dass Ihr Unternehmen effizient geführt wird, den Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert zu ordnet.
  - Der regelmäßige Auditprozess verbessert das Verantwortungs-bewusstsein, das Engagement und die Motivation der Mitarbeitenden.
  - Ein **Zertifikat** kann ein Werbemittel darstellen, wenn Sie in der Branche einer der Ersten sind.
  - Ein **Zertifikat** erhöht Ihre Reputation und Außenwirkung.
  - Eine **Zertifizierung** fördert die Erreichung der angestrebten BGM-Ziele.
  - Eine **kontinuierliche Verbesserung** wird nachweislich unterstützt. Die Mitarbeiter bleiben länger gesund, Fehlzeiten, Arbeitsunfälle und Mitarbeiterfluktuation verringern sind.
  - Ihre Chancen neue Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu Binden erhöhen sich.

THE AUDIT COMPANY

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

THE AUDIT COMPANY

Vielen Dank!

Auditprozess

- Selbstcheck-BGM für die eigene Organisation – 15 Minuten
- Methode: Einzelarbeit

- Pause/Diskussion – 15 Minuten

- Auswertung BGM Selbstcheck – 60 Minuten (Helga Pietschmann-Rudd/Björn Schlüter)
- Methode: moderierte Gruppenarbeit
- -Festhalten eines Beispiels an der Metaplan/Flip
- -Fazit für den BGM Prozess: Das BGM – Haus

- BGM Auditierung- 45 Minuten
- Methode: Präsentation/Diskussion (Helga Pietschmann-Rudd)
- -Voraussetzungen
- -Ablauf
- -Kosten
- -Dauer