

Geprüft und für gesund befunden

ZERTIFIKATE. Unternehmen können sich ihre Aktivitäten für die Mitarbeitergesundheit künftig zertifizieren lassen. Vorausgesetzt, das Management stimmt.

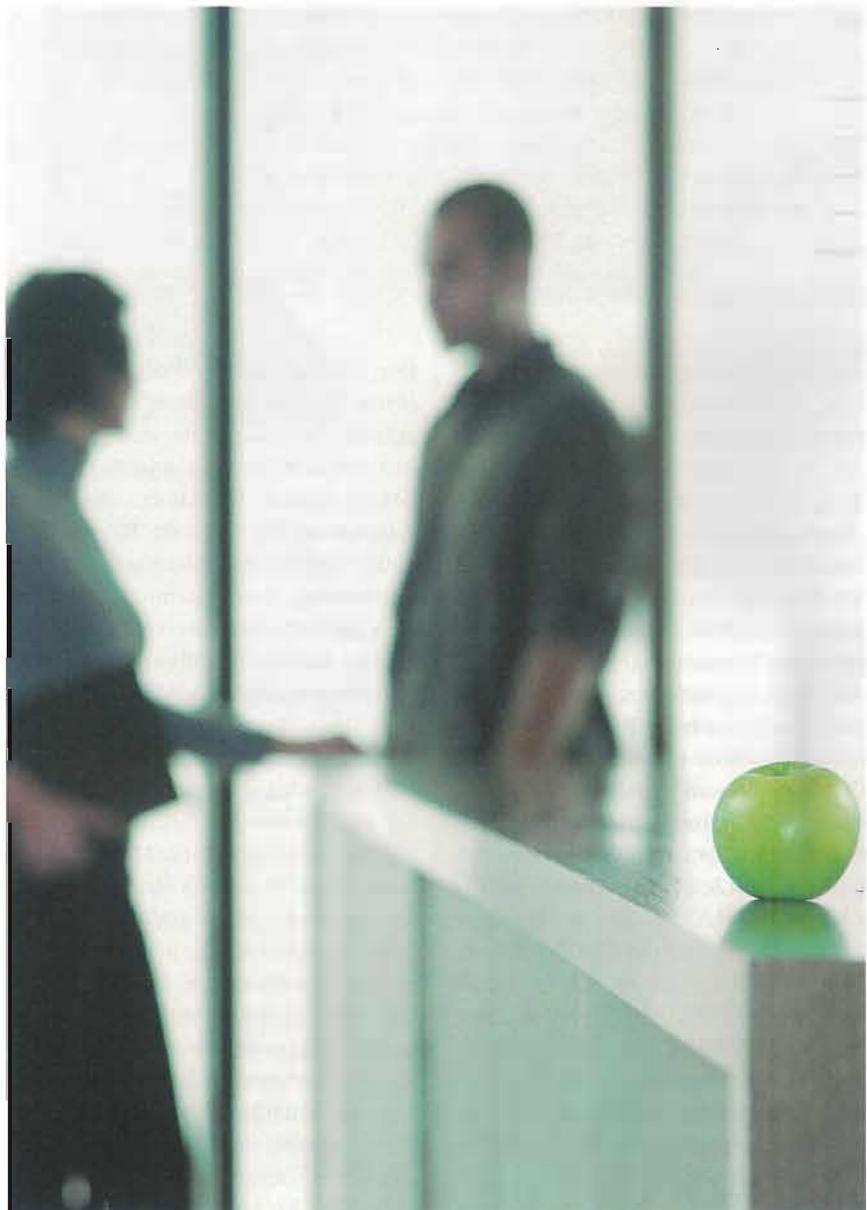
Von Katharina Schmitt (Red.)

Ein gutes Gesundheitsmanagement bringt dem Unternehmen mehr als gesunde Mitarbeiter: Die Produktivität verbessert sich, künftigen Bewerbern gegenüber präsentiert sich der gesunde Betrieb als Arbeitgeber, der sich ganzheitlich um die Belange der Mitarbeiter kümmert, Kunden gegenüber als zukunftssicher aufgestellt und leistungsfähig.

Doch wer diese Effekte ausschöpfen möchte, muss sich nach außen präsentieren. Gesundheitspreise wie der Deutsche Unternehmenspreis Gesundheit, initiiert vom BKK Bundesverband GbR und der EU-Kommission im Rahmen der Kampagne „Move Europe“ oder der Corporate Health Award, eine gemeinsame Initiative von Handelsblatt, EuPD Research und TÜV Süd Life Service, die beide diesen Herbst wieder neu vergeben werden, helfen Unternehmen, ihre internen Leistungen zu präsentieren. Die Einhaltung von Standards bestätigt Zulieferern und Abnehmern, dass gesetzliche Vorschriften im Bereich des Arbeitsschutzes eingehalten sind oder sich das Unternehmen noch darüber hinaus engagiert.

Standardisierung und Qualitätssicherung

Einen Schritt weiter geht die Idee einer externen Zertifizierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) direkt in den Unternehmen. Sinn der Zertifizierung, so Dr. Uta Walter vom SCOHS-Arbeitskreis, sei ein standardisiertes BGM in den Unternehmen aufzubauen, das



Ist der Apfel vom Arbeitgeber schon ein Beitrag zum Gesundheitsmanagement? Ein Zertifikat mit klarem Anforderungskatalog soll die Begriffsvielfalt in diesem Bereich klären.

ANFORDERUNGSKATALOG

Standardisiertes BGM-System

„Die Organisation muss entsprechend den Anforderungen dieses Standards ein s-BGM-System aufbauen, dokumentieren, verwirklichen, aufrechterhalten und dessen Wirksamkeit und Effizienz ständig verbessern. Ein nachhaltig wirksames s-BGM setzt auf Seiten der Organisation Folgendes voraus:

- Eine Organisationsstruktur für s-BGM ist aufzubauen und kontinuierlich zu verbessern.
- Gesundheitsbezogene Daten und Kennzahlen müssen regelmäßig ermittelt, analysiert, bewertet und in Form eines betrieblichen Gesundheitsberichts dokumentiert werden.
- Auf der Grundlage der Daten müssen, unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategien, messbare Ziele für das s-BGM festgelegt werden.
- Gesundheitsförderliche Projekte oder Maßnahmen zur Zielerreichung müssen festgelegt, geplant, durchgeführt, bewertet und dokumentiert werden.
- Der Nachweis einer Umsetzung der gesetzlichen Erfordernisse, sofern sie die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Mitarbeiter betreffen, muss geführt werden.“

aus: Anforderungskatalog standardisiertes betriebliches Gesundheitsmanagement (s-BGM, SCOHS)

das Gesundheitsmanagement in Richtung eines mitarbeiterorientierten Führungsinstruments aufwertet. „Wir wollen der leichtfertigen Verwendung des Begriffs BGM Einhalt gebieten“, erklärt sie, „heute heißt doch alles Gesundheitsmanagement, das fängt schon beim Apfel am Empfang an und geht weiter über die Mitgliedschaft im Fitnessstudio.“ Die inflationäre Verwendung des Begriffs, davon ist Uta Walter überzeugt, könne der Sache jedoch erheblich schaden, wenn nicht zugleich eine Standardisierung und Qualitätssicherung betrieben wird.

Die Zertifizierung selbst soll durch eine unabhängige, vom Akkreditierungsgeber befugte Zertifizierungsgesellschaft nach dem Social Capital and Occupational Health Standard (SCOHS) erfolgen. Beim SCOHS handelt es sich um einen neu geschaffenen Anforderungskatalog für BGM, hinter dessen Entwicklung Prof. Dr. Bernhard Badura (Universität Bielefeld), Dr. Martin Kaminski (Production Marburg), Björn Müller (LROA Köln) und der SCOHS-Arbeitskreis mit Wissenschaftlern, Zertifizierungsunternehmen, Beratern und Industrievertretern unterschiedlicher Branchen stehen.

Der Standard folgt in seinen wesentlichen Inhalten den Empfehlungen maßgeblicher internationaler und nationaler Institutionen (zum Beispiel WHO, ILO, BMAS). Die Entwicklung erfolgte in Anlehnung an die Norm DIN EN ISO 9001:2008, die Anforderungen für Qualitätsmanagementsysteme festlegt. Es ist integrierbar in bestehende Managementsysteme wie zum Beispiel Arbeitssicherheit, Qualität oder Umwelt.

Die Zertifizierungsanforderungen

Verlangt wird von den Unternehmen der Aufbau von Strukturen eines Gesundheitsmanagements inklusive aller Ressourcen. Verantwortlichkeiten müssen festgelegt, mess- und überprüfbare Ziele benannt werden. Kernpunkte sind die Verantwortung der obersten Leitung und deren Einbindung in das Gesundheitsmanagement, wobei hier der Sozialkapitalansatz zugrunde gelegt worden ist, also Forderungen, die weit über die Verhaltensprävention oder die Arbeitssicherheit hinausgehen (vgl. Personalmagazin Heft 11/2008, Seite 50). Ähnlich der DIN ISO 9001:2008 werden entsprechende Dokumentationen, zum Beispiel

ein Handbuch des standardisierten betrieblichen Gesundheitsmanagements (s-BGM) und interne Audits gefordert.

Mit einer Vor-Ort-Begutachtung der operativen Prozesse sowie der Überprüfung der erforderlichen Dokumente und objektiven Nachweise des betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems durch qualifizierte Auditoren wird über die Vergabe der Zertifizierung entschieden. Dabei gibt es drei Zertifizierungsstufen mit unterschiedlichen Anforderungsstufen. Das Bronzertifikat beispielsweise kann schon an Unternehmen vergeben werden, die sich mit der Diagnose und Planung der Standards beschäftigen, also eine Bestandsaufnahme des Ist-Zustands und einer sorgfältigen Maßnahmenplanung zur Umsetzung nicht erfüllter Anforderungen vorweisen können. Unternehmen, die bereits mit geschultem Personal die Anforderungen des SCOHS nachweislich wirksam umgesetzt haben und diese durch regelmäßige Audits nachhalten, wird das Zertifikat in Silber vergeben. Wer darauf aufbauend zusätzlich schon Erfolge bei der Mitarbeitergesundheit wie dem Unternehmenserfolg nachweisen kann sowie einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess durch Anwendung des Lernzyklus (Evaluation, Diagnose, Interventionsplanung, Intervention) und kontinuierliches erneutes Festlegen von Verbesserungszielen, kann das Zertifikat in Gold beantragen.

Doch nicht das Zertifikat als solches soll das Kernstück des neuen Gesundheitsmanagements sein. Dr. Uta Walter erklärt: „Es geht nicht um die Plakette. Es geht um ein systematisch aufgebautes, qualitätsgesichertes BGM-System, so dass das Unternehmen sich auf diesem Gebiet wirksam, sicher und effizient bewegen kann. Das Zertifikat ist das Sahnehäubchen obendrauf. Wenn ich schon so gut bin – warum soll ich das dann nicht nach außen zeigen?“

Ein Einstieg in den Zertifizierungsprozess ist ab Januar 2010 möglich. Interessierte Unternehmen können sich wenden an: bernhard.badura@uni-bielefeld.de ■

„Der Schuh drückt“

INTERVIEW. Wie kann Gesundheitsmanagement standardisiert werden? Wir fragten nach.

personalmagazin: Kann Gesundheitsmanagement überhaupt standardisiert werden? Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter sind doch eine sehr individuelle Sache.

Bernhard Badura: Unser SCOHS-Standard regelt, wie eine bessere Qualität der Führung zu mehr Produktivität und Wohlbefinden führen kann. Jedes Unternehmen hat ein soziales System, dass sich ausdrückt in der Qualität der Kultur und der sozialen Beziehungen. Wir brauchen einen sortierten Dialog, um die hier bestehenden Probleme zu diagnostizieren und zu lösen.

personalmagazin: Und wie geht das?

Badura: Es ist ein sozialkapitalorientierter Standard mit wissenschaftlich fundierten Annahmen, worauf es im Unternehmen ankommt, will man die Gesundheit der Mitarbeiter wie die Betriebsergebnisse verbessern. Im Fokus stehen also die fünf Treiber Qualifikation, Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen, Verhältnis zu den direkten Vorgesetzten und die Unternehmenskultur, über die eine objektivierende Diagnose durchgeführt werden muss.

personalmagazin: Sie erheben also die Daten im Unternehmen?

Badura: Oder die Unternehmen machen das selber, über Fehlzeitenstatistiken, Mitarbeiterbefragungen und Verbesserungsvorschläge. Auch Hinweise auf Fluktuation oder Qualitätsmängel müssen herangezogen



Prof. Dr. Bernhard Badura

Universität Bielefeld, gehört zum Lenkungsteam des neuen BGM-Standards.

werden, um herauszufinden, wo im Unternehmen der Schuh drückt. Am aussagekräftigsten sind regelmäßige Mitarbeiterbefragungen.

personalmagazin: Nur für Unternehmen, die ihre Mängel im Gesundheitsmanagement strukturiert beheben, gibt es das Zertifikat. Wer steckt hinter der Zertifizierung?

Badura: Wir bilden Auditoren aus. Gleichzeitig werden Berater lizenziert, die Betrieben auf dem Weg zur Auditierung helfen. Gemeinsam mit der Firma Lloyds, einem unabhängigen Zertifizierer werden diese dann die Auditierung vornehmen. Wir selbst formulieren nur den Standard, das ist genau getrennt. ■

Das Interview führte **Katharina Schmitt**.