



Nationales Weiterbildungskonzept „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Überblick

Erarbeitet im Auftrag von Gesundheitsförderung Schweiz durch:

Eberhard Ulich und Marc Wülser, Stiftung Arbeitsforschung
Christoph Bertschinger, Radix Gesundheitsförderung

Zürich, im November 2006

Inhaltsverzeichnis

1.0	Summary	3
2.0	Auftrag	3
3.0	Die Entstehung der Materialien	3
4.0	Die vier Module	4
4.1	Modul A „Grundwissen zu BGM“	4
4.2	Modul B „Analyse von Arbeitsbedingungen, Belastungen & Ressourcen“	4
4.3	Modul C „Massnahmen eines BGM“	4
4.4	Modul D „Evaluation und Integration“	5
5.0	Die Materialien und deren Einsatz	5
6.0	Nachhaltigkeit	5

1.0 Summary

Das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung soll vermehrt in die Weiterbildung der Akteure eines Gesundheitsmanagements integriert werden. Deshalb werden den Weiterbildungsinstanzen dafür geeignete Materialien (Folien, methodische Anregungen) zur Verfügung gestellt. Diese sind von der Stiftung Arbeitsforschung und RADIX Gesundheitsförderung erarbeitet und von Fachkräften aus drei Fachhochschulen begutachtet worden.

Für den Einsatz der Materialien sind fundierte Kenntnisse in Arbeitspsychologie, Organisationsentwicklung oä. sowie breite Erfahrungen in der Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung erforderlich. Die Auswahl der Folien und Übungen muss von den ReferentInnen bzw. Referenten je nach Zielgruppe, Ziel der Veranstaltung und persönlichen Kompetenzen vorgenommen werden.

2.0 Auftrag

Um den Qualitätsstandard der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Schweiz anzuheben, sollen die für ein Gesundheitsmanagement in Betrieben verantwortlichen Akteure und Berater die dafür erforderlichen Weiterbildungen erhalten. Deshalb wurde ein Konzept erarbeitet, wie die Weiterbildung der verschiedenen Akteure der BGF in der gesamten Schweiz gestaltet und gefördert werden kann.

Das Konzept geht davon aus, dass die Weiterbildungsangebote

- eine beschriebene und begründete Definition von BGF bzw. Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) auf der Basis von fachlich anerkannten Begriffen ebenso zur Grundlage haben wie eine beschriebene und begründete Definition von Kernprozessen in der BGF und ein daraus abgeleitetes Rollenmodell mit Aufgaben und Qualifikationen der verschiedenen Akteure, welche in den Kernprozessen tätig sind,
- nach Möglichkeit in bestehende Ausbildungssysteme integriert werden können, und
- auf die Struktur von Grossbetrieben und KMU abgestimmt sind.

3.0 Die Entstehung der Materialien

Die Mitglieder der Projektgruppe haben in 17 Interviews mit Schlüsselpersonen aus Weiterbildungsinstitutionen sowie Organisationen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und der Arbeitssicherheit den Bedarf erhoben. Aufgrund dieser Gespräche wurden vier Module skizziert und die Art der Materialien festgelegt.

Die Ausarbeitung der Materialien wurde von Vertreterinnen und Vertretern dreier Fachhochschulen begleitet:

- Marianne Sereda, Haute Ecole de la Santé La Source
- Renzo Longhi, Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana SUPSI
- Kerstin Rieder, Toni Wäfler und Andreas Krause, Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz
- Michael Kohlbacher und Rita Schmid, Institut für Unternehmensführung der Fachhochschule Nordwestschweiz

4.0 Die vier Module

Angesichts der Vielfalt der Akteure und der Quellen ihrer Qualifizierung wurden 4 Standard-Module entwickelt, die inhaltlich definiert sind, aber bezüglich zeitlichem Umfang variabel gehalten werden können. Damit soll sowohl eine inhaltliche Vereinheitlichung als auch eine organisatorische Flexibilität angestrebt werden, um die Module in unterschiedliche Weiterbildungsangebote einfügen zu können.

4.1 Modul A „Grundwissen zu BGM“

Ziel: andere für ein Gesundheitsmanagement sensibilisieren und überzeugen können

Inhalte: Zusammenstellen eines Argumentariums für die Überzeugungsarbeit

- positive Wirkungszusammenhänge von Arbeit und Gesundheit (Salutogenese)
- Auswirkungen von Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen auf die Gesundheit von Mitarbeitenden
- wirtschaftliche Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit
- Bedeutung der Arbeitsgestaltung für die Gesundheit
- Bedeutung der Führung für die Gesundheit

Umfang: 0.5 - 2.0 Tage

4.2 Modul B „Analyse von Arbeitsbedingungen, Belastungen & Ressourcen“

Ziel: die unterschiedlichen Analyseformen und deren Einsatzmöglichkeiten kennen

Inhalte: Analysemethoden in der Übersicht

- Interviews, Fragebogen, Beobachtungsverfahren
- Einsatzmöglichkeiten, Aufwand und Nutzen der verschiedenen Methoden
- von der betrieblichen Problemstellung zur Gesundheitsanalyse
- der Einsatz von Fehlzeitenanalysen: Möglichkeiten und Grenzen
- der Gesundheitszirkel: Einbettung in ein BGM und Ablauf

Umfang: 2.0 Tage

Voraussetzungen der Teilnehmenden: Grundwissen zu BGM

4.3 Modul C „Massnahmen eines BGM“

Ziel: unterschiedliche BGM-Massnahmen kennen und zielgerichtet umsetzen können

Inhalte:

- Zielsetzungen im BGM
- BGM und Organisationsentwicklung
- BGM und Personalmanagement
- Gestaltung von persönlichkeits- und gesundheitsfördernden Arbeitsaufgaben
- Grundlagen des für ein BGM relevanten Projektmanagements
- betriebsinterne Information und Kommunikation

Umfang: 1.0 - 2.0 Tage

4.4 Modul D „Evaluation und Integration“

Ziel: das Gesundheitsmanagement verankern können und Nachhaltigkeit erzielen

Inhalte:

- BGM und bekannte Management-Systeme
- Qualitätskriterien eines BGM
- Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Kennzahlen (Absenzzahlen, Bonussysteme etc.)
- Controlling im BGM

Umfang: 0.5 - 1.0 Tage

5.0 Die Materialien und deren Einsatz

Folgende Materialien liegen nun vor:

- Ein Grundlagentext
- Modul A „Grundwissen“: Folien, Methodische Anregungen sowie eine Kurzfassung
- Modul B „Analyse“: Folien, Methodische Anregungen
- Modul C „Massnahmen“: Folien, Methodische Anregungen
- Modul D „Evaluation und Integration“: Folien, Methodische Anregungen

Auf Erläuterungen zu den einzelnen Folien wurde bewusst verzichtet, weil es bereits fundierte Fachliteratur gibt und ein fundiertes Fachwissen für den Einsatz der Folien vorausgesetzt werden muss. Zu diesen Fachkompetenzen zählen:

- Eine Grundausbildung in Arbeitspsychologie, Organisationsentwicklung oder ähnliches
- Kenntnis der relevanten Konzepte und Methoden der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- Erfahrungen aus der Umsetzung von Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung in Unternehmen
- Methodische Kenntnisse der Erwachsenenbildung

Die Methodischen Anregungen sind als Vorschläge gedacht. Sie sind ebenso wie die Auswahl der Folien abzustimmen auf das Setting der Veranstaltung: Ziele, Zielgruppe, Anspruchsniveau, Kompetenzen der referierenden Person, zeitliche und räumliche Bedingungen etc.

6.0 Nachhaltigkeit

Um eine Erfolgskontrolle und gegebenenfalls eine Weiterentwicklung der Materialien zu ermöglichen, empfehlen die Autoren sowohl eine gezielte Abgabe an Fachpersonen, die mit Gesundheitsförderung Schweiz einen Austausch pflegen, als auch entsprechende Rückmeldungen an die Autoren. Als Rahmen dazu bietet sich längerfristig auch das zukünftige nationale Forum für Betriebliche Gesundheitsförderung an.

November 2006

Eberhard Ulich, Marc Wülser und Christoph Bertschinger