
Vorwort

Die einen sagen: „Gesundheitsförderung in unserem Unternehmen, das machen wir schon seit Jahren“. Die anderen sagen: „Gesundheit ist die persönlichste Sache überhaupt, darum kümmert sich jeder schon selbst. Bei uns wird gearbeitet.“ In solch einem Spannungsfeld wird Gesundheit im betrieblichen Umfeld sehr unterschiedlich behandelt. Man findet Mitarbeiter, die stolz sind, in „ihrem“ Unternehmen zu arbeiten. Leider gibt es aber auch Unternehmen, in denen sich Mitarbeiter ausgebeutet und unmoralisch behandelt fühlen.

Seit einigen Jahren werden bereits an Hochschulen und in Vorzeigebetrieben Grundlagen und teilweise auch Methoden erarbeitet, um Maßnahmen, die die Gesundheit der Mitarbeiter positiv beeinflussen, in Unternehmen zu systematisieren. Besonderes Augenmerk liegt darauf, die richtigen gesundheitsförderlichen Maßnahmen zu erkennen und deren Effekte greifbar, nachweisbar und bewertbar zu machen. In unserer von Kosten geprägten Geschäftswelt ist es unumgänglich, die Frage nach dem „Return-on-Investment“ zu beantworten, selbst wenn das Thema Gesundheit als eines der schwierigsten „soft facts“ in einem Betrieb bezeichnet werden kann.

Gesunde Mitarbeiter in einem gesunden Unternehmen Natürlich liegt die persönliche Gesundheit in der Verantwortung eines jeden selbst. Natürlich sorgt sich jeder um seine Gesundheit, denn krank zu sein, ist kein ernst zu nehmendes Ziel eines Individuums, und natürlich enden die Bemühungen jedes Einzelnen für das persönliche Wohlergehen nicht an der Eingangspforte zum Betrieb, in dem man arbeitet. Trotzdem ist es noch ein großer Schritt zu einem gesunden Unternehmen, selbst wenn alle Mitarbeiter von sich behaupten, gesund zu sein.

„*One apple a day*“ - das ist nicht genug! Unternehmen sind kooperative Systeme, in denen soziale Beziehungen, Netzwerke, Organisationsformen, Führungsstile - landläufig auch kurz „Betriebsklima“ genannt - von immenser Wichtigkeit sind. In der Soziologie wird an dieser Stelle gern der internationale Begriff „Social Capital“ [1] verwendet. Er beschreibt, dass das Zusammenwirken der Beteiligten in einem Unternehmen ein betriebswirtschaftliches Kapital darstellt. Die Behandlung des „Social Capital“ führt entweder zum Gewinn, wenn das Unternehmen als vernetztes Ganzes am Markt wahrgenommen agiert oder aber

zu Verlusten, wenn Raubbau an den Mitarbeitern betrieben wird und die Marke damit in Verbindung gebracht wird.

Ein gesundes Unternehmen ist also - einfach gesagt - ein Unternehmen, in dem gesunde Mitarbeiter in einer gesunden Organisation Produkte oder Dienstleistungen mit starken Marken hervorbringen und alle fair daran verdienen. Natürlich gilt dieser gedankliche Ansatz entsprechend auch für Non-Profit-Organisationen.

Die Standardisierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Es gibt charismatische Unternehmenslenker, die die Gesundheit in ihren Unternehmen zur Chefsache erklären und mit untrüglichem Gespür und strategischer Weitsicht vorleben und vorgeben, wie sie sich ihr gesundes Unternehmen vorstellen. Das ist der Ideal- und Ausnahmefall einer aussterbenden Spezies. Der Normalfall ist, dass im Rahmen der Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzgestaltung, bei den Betriebsärzten, den Sozialarbeitern, den Betriebsräten und manchmal auch im Rahmen der Mitarbeiterführung, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung Eingang in den betrieblichen Alltag finden. Allein die Tatsache, dass sich so unterschiedliche Gruppen um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmern, macht klar, dass allein durch eine Koordination dieser Beteiligten ein Mehrwert zu erreichen sein muss.

Einen ersten Schritt zur Standardisierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als Grundlage für ein koordiniertes Vorgehen wurde durch den Social Capital and Occupational Health Standard SCOHS [2] gemacht. Angelehnt an bestehende Managementsysteme wurden hier erstmals Minimalanforderungen so formuliert, dass Unternehmen jedweder Größe ein Betriebliches Gesundheitsmanagement installieren können. In einem Arbeitskreis des Deutschen Instituts für Normung DIN wurde dieser SCOH-Standard in einem zweiten Schritt mit weiteren Anforderungskatalogen verknüpft und erweitert, so dass die DIN SPEC 91020 [3] entstand, die im Juli 2012 veröffentlicht wurde.

Der Leitfaden für die Umsetzung der DIN SPEC 91020 Einen Anforderungskatalog für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in Form einer DIN SPEC 91020 in Händen zu halten, zu lesen, zu verstehen und von der Wichtigkeit des Inhalts überzeugt zu sein, ist ein guter Anfang. Das vorliegende Anwenderhandbuch soll diejenigen, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Gesundheit in ihrem Unternehmen nachhaltig zu verbessern, Einblicke und Anregungen geben, wie ein Managementsystem zu installieren ist, das kurzfristig und nachhaltig das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigert und mittel- und langfristig den Gesamterfolg des Unternehmens erhöht. Dabei sollen Mitglieder von Geschäftsleitungen, Führungskräfte, Mitarbeiter in Personal- und Sozialbereichen, Betriebsärzte und Arbeitnehmervertretungen als wichtige und verantwortliche Mitspieler angesprochen werden.

Im Teil I „Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ findet sich eine Art „Management Abstract“. Anhand von Folien, wie sie bei Präsentationen im Management verwendet werden können, wird in das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt und es werden die wichtigsten Aspekte erklärt. In erster Linie dient es zur

Information des Managements und zur Vorbereitung des strategischen Beschlusses für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Besondere Aufmerksamkeit soll dabei auf die „Stolpersteine“ gerichtet werden, die auf dem Weg liegen. Die Erfahrung zeigt: es sind mehrere und größere als man spontan vermutet.

Im Teil II werden die Anforderungen der DIN SPEC 91020 in voller Länge zitiert, im Detail kommentiert und mit konkreten Beispielen und Erfahrungsberichten versehen.¹ Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Analyse von Gesundheitschancen und -risiken, die als Schlüssel für den Erfolg von Maßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiter und damit auch zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit angesehen werden kann. Dieser Teil B richtet sich also an diejenigen, die von der Geschäftsleitung den Auftrag erhalten, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement operativ einzuführen.

Im Teil III wird für diejenigen, die das Betriebliches Gesundheitsmanagement in ein bereits bestehendes anderes Managementsystem (z. B. DIN ISO 9001, BS OHSAS 18001) integrieren möchten, eine Referenzübersicht zwischen DIN SPEC 91020 und ISO 9001:2008 bzw. BS OHSAS 18001:2007 aufgezeigt.

Liebe Leser,

in das vorliegende Buch sind die Erfahrungen eingeflossen, die die Beratergruppe PRO⁴-cooperation international in ihren langjährigen Projekten auf den Gebieten Geschäftsprozessoptimierung, Managementsysteme und Auditierung gewonnen hat. Natürlich sind auch die Erkenntnisse aus den Projekten zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements enthalten. Allen Mitgliedern der PRO⁴-cooperation international, die auf dem Gebiet Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgewirkt haben, sei hiermit mein Dank ausgesprochen.

Besonderer Dank gilt meiner Ehefrau Agnes Kaminski und meinem Bruder Detlef Kaminski für ihre Schlüsselfunktionen bei der Gestaltung dieses Buches. Ohne sie wäre dieser Leitfaden definitiv nicht zustande gekommen. Danken möchte ich auch meiner Schwägerin Brigitte Kaminski und unserer Freundin Susanna Hoppe für ihren konstruktiven Input.

Neben den sachlichen Erläuterungen rund um die DIN SPEC 91020 war für uns wichtig, die mitunter spröden Formulierungen aufzuheitern und mit Beispielen aus dem täglichen betrieblichen Alltag anzureichern. Wir wollen dabei den Eindruck vermitteln, dass die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements auch Spaß bereiten kann. Ob uns dies gelungen ist, werden Sie, die Leser, beurteilen.

Dr. Martin Kaminski

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text nur die männliche Form verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.

¹ Wiedergegeben mit der Erlaubnis des DIN Deutsches Institut für Normung e.V. Maßgebend für das Anwenden der DIN-Norm ist deren Fassung mit dem neuesten Ausgabedatum, die bei der Beuth Verlag GmbH, Burggrafenstraße 6, 10787 Berlin, erhältlich ist.

Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Praxis
Ein Leitfaden zur systematischen Umsetzung der DIN
SPEC 91020

Kaminski, M.

2013, XII, 146 S. 42 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-01273-1