

Die Gesundheit ist nicht ein Projekt, sondern Teil der Firmenpolitik

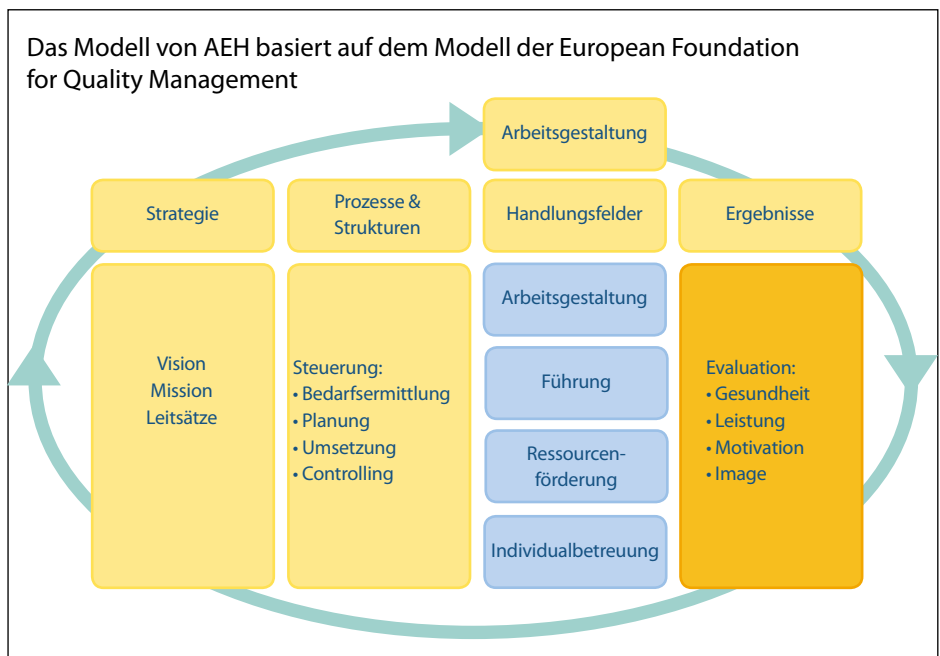
In einem mehrstufigen Verfahren wurden beim Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement eingeführt und verschiedene Einzelmassnahmen bereits umgesetzt.

Um Synergien besser zu nutzen, beauftragte die Geschäftsleitung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Zürich im Jahr 2009 die Bereichsleiterin Personal & Dienste, Andrea Engeler, damit, ein zielorientiertes, systematisches und ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement für die rund 800 Mitarbeiter zu erarbeiten. Engeler übernahm den Vorsitz der Projektgruppe BGM mit Vertretern der verschiedenen Bereiche. Das AEH Zentrum begleitete die Projektgruppe fachlich von Beginn an bis zur Umsetzung. In der ersten halbjährigen Projektphase wurden in mehreren Workshops folgende Themen bearbeitet und die Ergebnisse in einem Gesundheitsbericht festgehalten:

- Situationsanalyse
- Erarbeitung BGM-Modell, inklusive Leit-



Hansjörg Huwiler ist Teamleiter Corporate Health bei AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG.
www.aeh.ch



- sätze, Managementprozess und Steuerung
- Einführung und Umsetzungsplan Massnahmen für vier Jahre
- Erarbeitung Kommunikationsmassnahmen.

Die Einführung eines BGM auf Basis des erarbeiteten Modells und der daraus abgeleiteten Massnahmen wurde von der Geschäftsleitung folgendermassen gutgeheissen:

1. Strategie

Basierend auf dem bestehenden Leitbild und der Personalpolitik wurden BGM-Leitsätze formuliert, zum Beispiel zur wertschätzenden, transparenten Führung, die

ein wesentlicher Bestandteil des BGM darstellt: «Die Vorgesetzten sorgen für die gesundheitsrelevanten Faktoren wie Wertschätzung, Partizipation und Transparenz in ihrem Verantwortungsbereich. Sie behandeln die Mitarbeitenden in gleichem Masse mit Respekt und Anerkennung. Die Vorgesetzten sorgen für den Schutz der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden.» Nach der Wichtigkeit, Dringlichkeit und Umsetzbarkeit legte die Geschäftsleitung strategische Ziele und dazugehörige Themenschwerpunkte fest.

2. Prozesse und Strukturen

Die Begleitgruppe BGM bestimmt im Rahmen der übergeordneten Strategie, basierend auf einem Regelkreis, Ziele und ent-

sprechende Massnahmen. Der Massnahmenplan und die zur Umsetzung benötigten Finanzmittel werden jeweils im Herbst der GL unterbreitet. Zu den Aufgaben gehören auch die Überprüfung der Zielerreichung und das Erstellen eines Gesundheitsberichtes zuhanden der GL.

3. Handlungsfelder

Als erste Schwerpunkte wurden folgende Aspekte gewählt:

- Integration BGM in die Führungskräfteentwicklung.
- Einführung eines Anwesenheitsmanagements.
- Umsetzung einer Kampagne zum Thema Ergonomie: Zur Sicherstellung eines nachhaltigen Effektes wurden alle Mitarbeitenden mittels einer Schulung zu den eigenen Verhaltensmöglichkeiten sensibilisiert und alle Arbeitsplätze im Rah-

men einer Begehung durch einen Fachexperten optimiert.

- Kampagne Bewegung und Fitness ab Oktober 2011.

4. Ergebnisse

Die einzelnen Aktionen werden evaluiert. So wird im Herbst 2011 der Nutzen der Kampagne Ergonomie überprüft. Ab 2012 sind regelmässige übergeordnete Evaluationen mittels einer Gesundheitsbefragung geplant.

«Die wichtigsten Erfolgsfaktoren für die Umsetzung sind das Commitment der Geschäftsleitung, die Einbindung des BGM in die Führungskräfteentwicklung und die jährlichen Ziele, inklusive Evaluation der umgesetzten Massnahmen – womit BGM zum festen Bestandteil der Unternehmenspolitik wurde», sagt Engeler.

Hansjörg Huwiler

Erfolgsfaktoren

- BGM ist als fester Bestandteil der Unternehmenspolitik und nicht als Projekt angelegt
- Commitment der Geschäftsleitung
- BGM-Begleitgruppe mit Vertretern aller Bereiche sowie einzelner GL-Mitglieder
- Einbindung BGM in die Führungskräfteentwicklung
- Massnahmen zur Verhältnis- und Verhaltensprävention sowie zur individuellen Unterstützung der Mitarbeitenden
- Jährliche Ziele sowie Evaluation der umgesetzten Massnahmen
- Intensive Bearbeitung der Kommunikation
- Gesundheit bleibt in der Eigenverantwortung des Einzelnen als Grundhaltung