

Konzept

Gesundheitsförderliche Führung

1 Ausgangslage

Kontext

Die gesundheitsrelevanten Rahmenbedingungen von Mikrounternehmen und KMU unterscheiden sich in wesentlichen Punkten. Wogegen bei grösseren Unternehmen ein ganzes Managementboard oder Geschäftsleitungsmitglieder kollektive Entscheide treffen und entsprechende Aktionen anordnen, sind es bei Kleinstunternehmen die einzelnen Individuen, womit sich die Betriebliche Gesundheitsförderung von verhältnisorientierter Verhaltensprävention hin zum reinem Gesundheitsverhalten verlagert. Zusätzlich ist eine Kleingruppe mit weniger als 30 Mitarbeitenden überschaubar, die Menschen tauschen sich gegenseitig aus und wissen eher um die Gesundheit der Mitarbeitenden Bescheid.

Fazit, bei einer Unternehmung ab 30 Mitarbeitenden lohnt sich die Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (Verwaltung). Bei Kleinunternehmen dagegen ist eine gesundheitsförderliche Führung, respektive eine gesundheitsförderliche Zusammenarbeit von Bedeutung.

Motivation

Gesundheit lässt sich per WHO-Definition in die Teilaspekte bio-psycho-soziales Wohlergehen strukturieren, wobei der Gesundheit eine subjektive Definition zugrunde liegt und Gesundheit nicht allgemeingültig definiert werden kann.

Eine gesundheitsförderliche Führung, respektive Zusammenarbeit ist durch die Erhaltung und Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit jedes einzelnen Mitarbeiters, jeder einzelnen Mitarbeiterin motiviert.

Gültigkeit

Das vorliegende Dokument weist verbindlichen Charakter auf, wobei das Gesundheitsverhalten der Mitarbeitenden auf Freiwilligkeit beruht.

2 Vision und Leitbild

Wir gehen mit Vorbildcharakter in der Betrieblichen Gesundheitsförderung voran und wenden eine gesundheitsförderliche Führung und Zusammenarbeit an, welche als Standard auch von anderen Kleinunternehmen übernommen wird, um in effizienter, systematischer und nachhaltiger Art und Weise die folgende BGF-Zielsetzung zu erreichen.

3 Strategische Zielsetzung

Gesunde Mitarbeitende zu haben heisst, dass die Mitarbeiterzufriedenheit hoch, die Fluktuationsrate tief ist, die Belastungen und Ressourcen der Mitarbeitenden ausgeglichen sind.

- Wir wollen gesunde, motivierte und zufriedenen Mitarbeitende
- Wir wollen eine hohe Verbundenheit zur Unternehmung
- Wir wollen unsere Begeisterung zur Arbeit machen

Und wir sind uns sicher, dass sich diese Zielsetzungen auch in der Qualität unserer Marktleistung, in der Kundenzufriedenheit und Servicequalität, finden lassen. Womit wir nicht nur die Leistungsfähigkeit, sondern auch den Unternehmenserfolg via Kundenwert und -nutzen steigern.

4 Verantwortung der Führung, Weiterbildung und Zielvereinbarung mit Kader

(inklusive Kommunikation)

Die Führung übernimmt die Verantwortung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und berücksichtigt folgende Teile:

- Motivation der gesamten Unternehmung
- Besonderheit und Originalität der Massnahmen
- Einbezug der Mitarbeitenden (Partizipation)
- Reputation der Unternehmung

Die Führung und Kader verpflichten sich zum «aktuellen Stand der Gesundheitsförderung»; dies bedingt auch einen laufenden Austausch untereinander, das Verfolgen von Entwicklungen und die kontinuierliche Weiterbildung hinsichtlich BGF.

Team- und individuellen Ziele werden jährlich mit einer Management by Objectives (MbO) Vereinbarung verhandelt, definiert und festgehalten. Die Kommunikation hierzu erfolgt in Einzelgesprächen.

Folgende Plattformen bieten u.a. die Möglichkeit zur gesundheitsrelevanten Kommunikation:

- Regelmässige Kader-Teammeetings zur Förderung des Informationsaustausches
- Psychologische Begleitung der Peers in Gruppen und individuell
- Gemeinsame Unternehmungen und Anlässe
- Situative anerkennende, wertschätzende Gespräche und Erfolgsfeiern
- Situatives und konstruktives Feedback
- Situative Gespräche zu: Stärken, Potentialen, Ressourcen, Belastungen u. Grenzen
- Lesson-Learned Gespräche bei Fehlern

5 Personal- und Arbeitsorganisation

Personalmanagement

Bei der Zusammenstellung des Teams wird darauf geachtet, dass sich für alle einen Mehrwert abzeichnen kann und die Mitarbeitenden entsprechend benötigte Ressourcen und Kompetenzen mitbringen oder gezielt aufbauen können. Zudem gehört die Mitarbeitenden-Förderung ebenso zur Führung, wie Leistungs(an)forderungen.

Umgang mit Arbeitszeiten

Den Mitarbeitenden wird eine vollautonome Arbeitszeiteinteilung gewährt, wobei Kunden- und Besprechungstermine einzuhalten sind, welche jedoch mit den Mitarbeitenden zuvor abgeglichen werden.

Bei längeren krankheits- oder auch unfallbedingten Abwesenheiten wird ein Rückkehrgespräch zur Aktualisierung und dem Finden von möglichen arbeitsbezogenen Verbesserungen geführt.

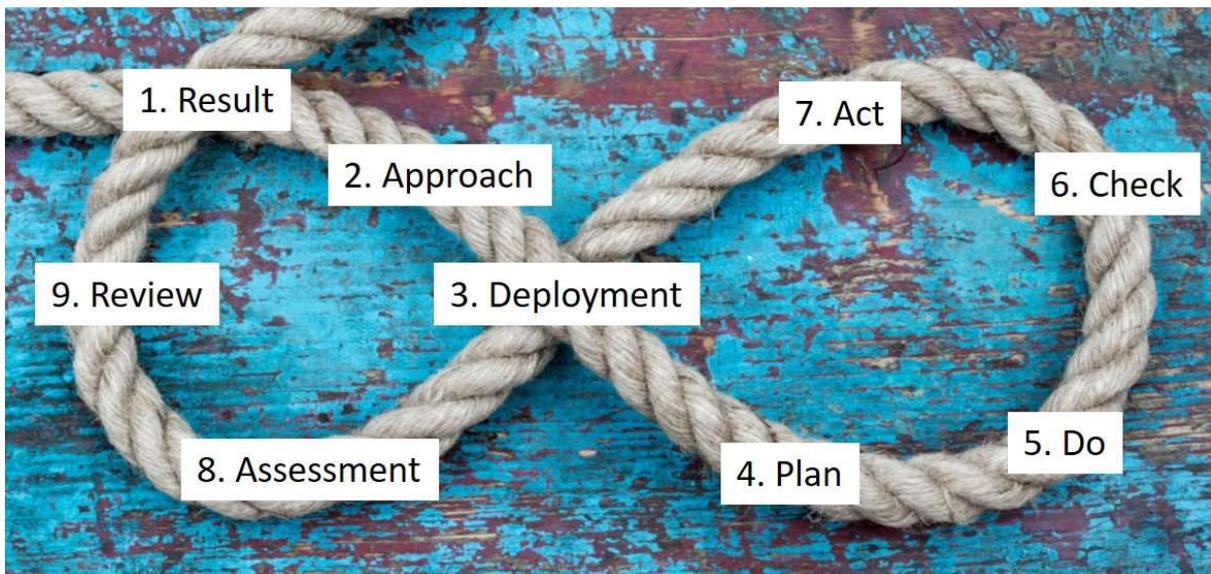
Arbeitsplatzgestaltung

- Die Mitarbeitenden werden befähigt, einen sicheren und ergonomischen Arbeitsplatz einzurichten (wobei diese vom Home-Office, Outdoor-Aktivitäten und den Gegebenheiten bei Kunden beschränkt sind)
- Als Ausgleich sollen die Mitarbeitenden zu gesunder Ernährung, Bewegung und Entspannung motiviert und befähigt werden
- Mittels Intervention und psychologischer Betreuung sollen auch Über- und Unterforderung vermieden werden und zudem soll die Möglichkeit geschaffen werden, gesundheitliche Probleme anzusprechen

6 Prozesse und Massnahmen

(inklusive Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Modell



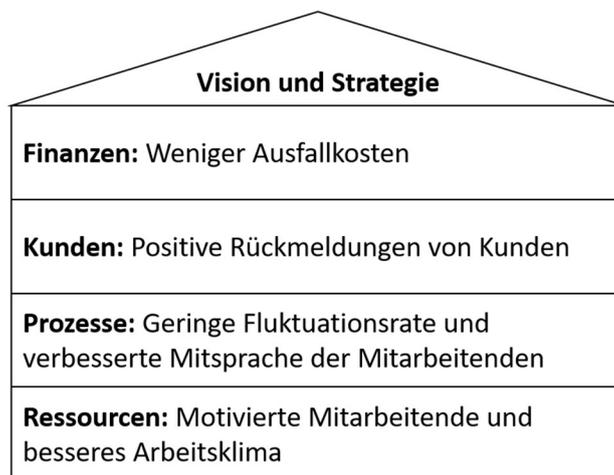
<i>Führungsverantwortung (strategische Ebene)</i>	<i>Selbstverantwortung der Mitarbeitenden (operative Ebenen)</i>
1. Ergebnisse* bilden die Ausgangslage 2. zur Ermittlung der Lösungsansätze, 3. welche dann an die ausführenden Kader übertragen werden. 8. Periodisch wird ein internes Assessment durchgeführt 9. und per Management-Review beurteilt.	4. Die übertragenen Lösungsansätze werden in die Planung übernommen 5. und entsprechende Massnahmen durchgeführt. 6. Periodisch werden der Fortschritt kontrolliert und 7. allfällige Nachbesserungen ausgelöst.

*die Ergebnisse werden anhand von Kennzahlen nach BSC und Kommentaren erfasst.

Wesentliche Gates im Prozess:

- Regelmässige Job-Stress-Analyse (z.B. nach JSA oder Demand/Control-Modell) und selbständige Auswertungen
- Gemeinsames Erarbeiten von Handlungsfeldern und Verbesserungsmassnahmen
- Kontinuierliche Wirkungskontrolle durch wiederholte Analysen

Balanced Score Card (Cockpit):



Bemerkung: Die Betriebliche Gesundheitsförderung setzt die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz voraus.

7 Dokumentation

Die Vorlagen und Nachweise umfassen folgende Dokumente:

- Schulungsnachweis
- Zielvereinbarungen (MbO)
- Strukturierte Jahresgespräche
- Massnahmenplan und Kontrolle
- Kennzahlen nach BSC
- Protokoll Kader-Teammeeting

8 Schlussbemerkung

Auch das vorliegende Konzept und zugehörige Dokumente unterliegen der kontinuierlichen Verbesserung, welche Gegenstand von Einzelmassnahmen sein kann.

AR / 18.08.2020