



# Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement



# BGM- Kriterien 1-6

## Entwickelt von:

ABB Schweiz  
ALSTOM  
Die Schweizerische Post  
Gesundheitsförderung Schweiz  
ifa Institut für Arbeitsmedizin  
Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung iafob  
MIGROS  
SBB CFF FFS  
SUVA  
SVV Schweizerischer Versicherungsverband  
SWICA

Das SECO unterstützt das Vorgehen nach Friendly Work Space. Es bildet eine sinnvolle Ergänzung zu den gesetzlichen Pflichten (Arbeits- und Unfallversicherungsgesetz), welche ein Arbeitgeber zu erfüllen hat, ersetzt diese aber nicht.

## Unterstützt durch:

BAG Bundesamt für Gesundheit  
ENWHP Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung

Version 01012017

© by Arbeitsgruppe BGM-Kriterien

Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Bewilligung.

Kontakt: [office.bern@promotionsante.ch](mailto:office.bern@promotionsante.ch) oder [www.gesundheitsfoerderung.ch](http://www.gesundheitsfoerderung.ch)

Zitierweise: Gesundheitsförderung Schweiz / Arbeitsgruppe BGM-Kriterien (2017). Wegleitung Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Friendly Work Space. Gesundheitsförderung Schweiz, Version 01012017, Bern und Lausanne.

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	3
Zusammenfassung .....	4
Anwendungsbereich .....	6
Übersicht BGM-Kriterien .....	7
<b>BGM-Kriterium 1: Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenspolitik .....</b>	<b>8</b>
1a) Unternehmensleitlinien .....	8
1b) Ressourcen .....	8
1c) Managementbewertung .....	8
1d) Aus- und Weiterbildung.....	8
1e) Gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote und ergonomische Arbeitsbedingungen .....	8
<b>BGM-Kriterium 2: Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation.....</b>	<b>9</b>
2a) Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen.....	9
2b) Über- und Unterforderung.....	9
2c) Entwicklungsmöglichkeiten .....	9
2d) Partizipation.....	9
2e) Mitarbeitendenunterstützung und Förderung des Arbeitsklimas durch Vorgesetzte .....	9
2f) Umgang mit Absenzen und Massnahmen zur Wiedereingliederung .....	10
2g) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben .....	10
2h) Präventionsmassnahmen und Anlaufstellen .....	10
<b>BGM-Kriterium 3: Planung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement.....</b>	<b>11</b>
3a) BGM-Stelle und -Steuergremium .....	11
3b) BGM-Ziele (strategisch und operativ).....	11
3c) BGM-Kommunikation.....	11
<b>BGM-Kriterium 4: Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility*) .....</b>	<b>12</b>
4a) Erwerbs- oder leistungsverminderte Arbeitnehmende.....	12
4b) Engagement im Interesse des Gemeinwohls .....	12
4c) Umweltschutz .....	12
<b>BGM-Kriterium 5: Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement.....</b>	<b>13</b>
5a) Erhebung der IST-Situation.....	13
5b) Interpretation der IST-Situation .....	13
5c) Ziele und Zielgruppen für BGM-Massnahmen und -Projekte.....	14
5d) Massnahmenfestlegung und -umsetzung.....	14
<b>BGM-Kriterium 6: Gesamtevaluation von Betrieblichem Gesundheitsmanagement .....</b>	<b>15</b>
6a) Evaluationskenngrössen.....	15
6b) Vorgehen der Gesamtevaluation.....	15

## Einleitung

### Systematisches Gesundheitsmanagement – ein Gewinn für alle

Aufgrund wirtschaftlicher, technologischer und demographischer Umwälzungen verändert sich die Arbeitswelt rasant. Unternehmen müssen dem steigenden Wettbewerbsdruck einer globalisierten Wirtschaft standhalten und ihre Arbeitsabläufe optimieren. Damit werden auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden immer komplexer, was sich auf die Arbeitsbelastung überträgt. Psychische und psychosomatische Erkrankungen nehmen in modernen Arbeitswelten zu (vgl. Seco Stress-Studie 2010, BFS Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012, Job-Stress-Index 2015).

Daher gilt es, adäquate Rahmenbedingungen bei der Arbeit zu schaffen. So setzt beispielsweise das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO seinen Vollzugsschwerpunkt seit 2014 auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz. Bereits 2013 hat der Bundesrat betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in seinem Strategiepapier *Gesundheit2020* als gesundheitspolitische Priorität definiert.

Bei Arbeitgebern steigt das Bewusstsein, dass sich mit betrieblichem Gesundheitsmanagement Wettbewerbsvorteile generieren lassen. Mit Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeitenden können Unternehmen ihre Produktivität steigern, arbeitsbedingte Krankheitskosten senken, qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und diese besser an sich binden. Studien bestätigen die Erfahrungen der einzelnen Unternehmen: systematisches BGM lohnt sich (iga Report 28 2015; SWING-Studie 2011).

Die Frage, wie die Gesundheit am Arbeitsplatz systematisch verbessert werden kann, bedeutet für viele Unternehmen eine Herausforderung. Denn BGM umfasst so unterschiedliche Bereiche wie Organisationsentwicklung, Ergonomie, Produktionsplanung und -steuerung, Qualitätsmanagement sowie Human Resource Management. Zudem muss betriebliches Gesundheitsmanagement Bestandteil der Unternehmensführung werden.

Die vorliegenden Kriterien für BGM haben wir zusammen mit unseren Partnern\* aus der Wirtschaft erarbeitet und vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Entwicklungen aktualisiert. Themen wie gesunde Führung, psychische Gesundheit und Generationenmanagement wurden dabei vertieft. Die vorliegende Wegleitung zeigt Unternehmen auf, wie sie betriebliches Gesundheitsmanagement systematisch verankern können.

Die Spezialisten von Gesundheitsförderung Schweiz unterstützen Sie gerne bei der Planung von BGM in Ihrem Betrieb nach Friendly Work Space.



**Prof. Dr. Thomas Mattig**

Direktor  
Gesundheitsförderung Schweiz

\*ABB Schweiz, Die Schweizerische Post, General Electric Switzerland (ehem. ALSTOM), Migros, SBB, Suva, SWICA.

## Zusammenfassung

Den vorliegenden BGM-Kriterien liegen die sechs „Qualitätskriterien für betriebliche Gesundheitsförderung“ (1999) des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP; [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)) zugrunde. Sie dienen als Basis bei der Erarbeitung der schweizerischen BGM-Kriterien für betriebliches Gesundheitsmanagement. Die europäischen Qualitätskriterien wurden z.T. angepasst oder erweitert, jedoch inhaltlich nicht gekürzt oder Aspekte davon weggelassen.

Die sechs BGM-Kriterien weisen den Weg zu einer gesundheitsförderlichen Organisation und bieten Orientierung bei der Gestaltung eines systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Sie erleichtern es der Organisation, ihre Position auf dem Weg dorthin festzustellen.

Das erste BGM-Kriterium „Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenspolitik“ beschreibt die wesentlichen Voraussetzungen für den Erfolg von BGM: Die Integration von BGM in bestehende Managementsysteme sowie das Wahrnehmen von BGM als Führungsaufgabe. Weiter werden im zweiten BGM-Kriterium „Personalwesen und Arbeitsorganisation“ die wesentlichen Aspekte zur Schaffung persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsstrukturen und Aufgabengestaltung beschrieben. Gegenstand des dritten BGM-Kriteriums „Planung“ ist die Bildung einer BGM-Stelle und eines Steuergremiums BGM. Wesentliche Bestandteile sind zudem die Festlegung von strategischen und operativen Zielen für das BGM und die Information aller Mitarbeitenden über das geplante BGM-Vorhaben. Die Rolle der Organisation gegenüber Anspruchsgruppen im Umfeld der Organisation sowie der Umgang mit natürlichen Ressourcen werden im vierten BGM-Kriterium „Soziale Verantwortung“ beschrieben. Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und zur Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist es dann, wenn diese Massnahmen von der IST-Situation abgeleitet, systematisch geplant, durchgeführt, evaluiert und verbessert werden, wie dem fünften BGM-Kriterium „Umsetzung von betrieblichem Gesundheitsmanagement“ zu entnehmen ist. Ein greifendes betriebliches Gesundheitsmanagement zeigt Wirkung in internen und externen Kenngrössen, welche kurz-, mittel- und langfristig erhoben werden, was im sechsten BGM-Kriterium „Gesamtevaluation von BGM“ beschrieben wird.

Zu den BGM-Kriterien und zum Label Friendly Work Space existieren diverse Unterlagen und Tools, welche sich in ihrem Detaillierungsgrad, ihren Zielgruppen sowie den Verwendungszwecken unterscheiden. Die Dokumente werden im Folgenden kurz beschrieben und können unter [www.gesundheitsfoerderung.ch/label](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/label) kostenlos heruntergeladen werden.

### **BGM-Kriterien** (vorliegendes Dokument)

Das Dokument BGM-Kriterien ([www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm-kriterien](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm-kriterien)) enthält eine Kurzübersicht über die sechs BGM-Kriterien (15 Seiten).

### **Wegleitung BGM-Kriterien**

Die Wegleitung BGM-Kriterien ([www.gesundheitsfoerderung.ch/fws-kriterien-wegleitung](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/fws-kriterien-wegleitung)) enthält eine ausführliche Beschreibung der sechs Kriterien sowie einen Leitfaden zur Umsetzung der BGM-Kriterien in der Organisation. Es besteht aus einem Hauptteil (ca. 60 Seiten) und weiterführenden Informationen im Anhang.

### **Bewertungsmatrix BGM-Kriterien**

Die Bewertungsmatrix ([www.gesundheitsfoerderung.ch/fws-bewertungsmatrix](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/fws-bewertungsmatrix)) wird zur Standortbestimmung von BGM in Organisationen angewendet und dient als Grundlage für die Beurteilung der BGM-Kriterien im Rahmen eines Self-Assessments oder eines Label-Assessments.

### **Friendly Work Space Check**

FWS Check ([www.fws-check.ch](http://www.fws-check.ch)) basiert auf den BGM-Kriterien und ist Online frei verfügbar. Interessierte Firmen können damit einfach und schnell den Stand ihres BGM einschätzen.

### **Friendly Work Space Self-Assessment**

FWS Self-Assessment ist ein online Tool ([www.fws-selfassessment.ch](http://www.fws-selfassessment.ch)), welches Organisationen dabei unterstützt, den Stand sowie die Qualität ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements gemäss den BGM-Kriterien zu erfassen und zu bewerten. In FWS Self-Assessment sind die Informationen aus den obenstehenden Dokumenten „BGM-Kriterien“, „Bewertungsmatrix BGM-Kriterien“ und „Wegleitung BGM-Kriterien“ integriert. Interessierte Organisationen haben mit dem entsprechenden Passwort (kostenlose Registrierung) die Möglichkeit, FWS Self-Assessment zu nutzen. Bei Anmeldung zum Label-Assessment muss der Self-Assessment-Bericht via FWS Self-Assessment eingereicht werden.

### **Leitfaden Wirkungsüberprüfung**

Der Leitfaden „[BGM voranbringen mit Wirkungsüberprüfungen](#)“ von Gesundheitsförderung Schweiz stellt Grundlagen und Instrumente vor, mit welchen Betriebe die Wirkungsüberprüfung von BGM-Massnahmen und -Projekten planen und durchführen können. Der Leitfaden hilft Organisationen dabei, die Wirkung von Massnahmen anhand von Wirkungsketten zu plausibilisieren und den Nutzen ihres BGM besser ausweisen zu können.

Auf der Homepage Friendly Work Space ([www.friendlyworkspace.ch](http://www.friendlyworkspace.ch)) finden sich weiterführende Hinweise und Informationen rund um das Label (z.B. auch das Label Reglement und FAQ).

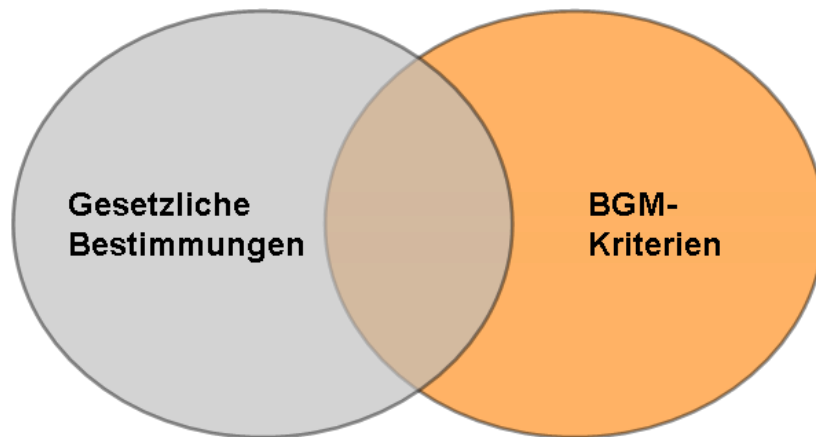
### **Begrifflichkeit**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist das systematische Optimieren von gesundheitsrelevanten Faktoren im Betrieb. BGM schafft durch die Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse die Voraussetzungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Unternehmenserfolg bei. BGM bedingt die Mitwirkung aller Personengruppen im Betrieb, ist integriert in die Unternehmensführung und zeigt sich in der gelebten Unternehmenskultur.

## Anwendungsbereich

Gesundheitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sind gemeinsamer Bestandteil eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die BGM-Kriterien und die dazu beschriebenen Massnahmen gehen über die gesetzlichen Anforderungen betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hinaus. Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen werden in der Wegleitung nur teilweise erwähnt und müssen von der Organisation unabhängig von den BGM-Kriterien betrachtet und implementiert werden. Die in der Schweiz geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sind in den folgenden Gesetzen und Wegleitungen beschrieben: UVG 82 ff, UVV, VUV, ArG, ArGV 3, Wegleitung ArGV 3, OR 328, Mitwirkungsgesetz 10 lit.a, EKAS-Richtlinie 6508 und weitere.

Die Erfüllung der in der Schweiz geltenden, gesetzlichen Bestimmungen, zum Beispiel in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, stellt mitunter eine grosse Herausforderung für Organisationen dar. Deren Befolgung wird zur Erfüllung der BGM-Kriterien vorausgesetzt. Verweise auf BGM-relevante gesetzliche Bestimmungen und auf deren Erfüllung finden sich im Rahmen der vorliegenden Wegleitung bei den entsprechenden Subkriterien.

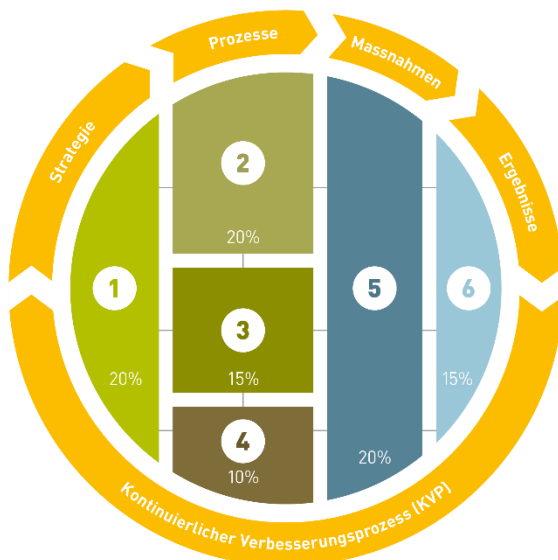


Die Grundstrukturen der BGM-Kriterien sind mit bestehenden Umwelt-, Qualitäts- und Sozialstandards kompatibel. Die in den BGM-Kriterien formulierten Anforderungen ergänzen die bestehenden Normen (z.B. Qualität ISO 9001, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz OHSAS 18001, Umweltschutz ISO 14001).

## Übersicht BGM-Kriterien

Die BGM-Kriterien lassen sich in Anlehnung an die Qualitätskriterien des ENWHP (1999) in sechs Bereiche einteilen, die zusammengenommen ein umfassendes Bild von der Qualität des BGM ergeben. Die Zusammenstellung der Qualitätskriterien ist angelehnt an das Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM).

### DIE SECHS BGM-THEMENFELDER



- 1 BGM und Unternehmenspolitik
- 2 Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation
- 3 Planung von BGM
- 4 Soziale Verantwortung
- 5 Umsetzung von BGM
- 6 Gesamtevaluation von BGM

**Detaillierte Informationen unter:**  
[www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm-kriterien](http://www.gesundheitsfoerderung.ch/bgm-kriterien)

Die Prozentzahlen stellen die Gewichtung der 6 Kriterien bei der Berechnung des Endergebnisses dar.

Die als Kreis angeordneten Pfeile „Strategie“, „Prozesse“ und „Massnahmen“ stehen für die Voraussetzungen für BGM. Der Pfeil „Ergebnisse“ weist darauf hin, dass jedes BGM-Kriterium als Ergebnis von BGM bewertet und überprüft werden muss. Eine Evaluation des gesamten BGM wird in Kriterium 6 (Gesamtevaluation) im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) gefordert.

**BGM-Kriterium 1:****Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenspolitik**

Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von betrieblichem Gesundheitsmanagement besteht darin, dass das BGM in Unternehmensleitlinien verankert ist und damit die strategische Bedeutung des BGM untermauert wird. BGM soll als Führungsaufgabe wahrgenommen werden und in bestehende Strukturen und Prozesse eingebettet sein.

**1a) Unternehmensleitlinien****a**

BGM ist Bestandteil von Unternehmensleitlinien. Die Führungskräfte sind verpflichtet, die Inhalte der Unternehmensleitlinien (bspw. Leitbild, Führungsgrundsätze) zu vertreten und sie aktiv umzusetzen.

**1b) Ressourcen****b**

Die Organisation stellt Ressourcen (Budget, Personal, Aus- und Weiterbildung etc.) für das Betriebliche Gesundheitsmanagement zur Verfügung.

**1c) Managementbewertung****c**

Die oberste Leitung der Organisation prüft regelmässig den Fortschritt bezüglich Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit von BGM.

**1d) Aus- und Weiterbildung****d**

Gesundheitsrelevante Themen sind Bestandteil der Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte und Mitarbeitende.

**1e) Gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote und ergonomische Arbeitsbedingungen****e**

Den Mitarbeitenden stehen gesundheitsrelevante Infrastruktur und Angebote zur Verfügung. Die Organisation fördert die Gesundheit der Mitarbeitenden durch ergonomische Arbeitsbedingungen und entsprechende Befähigung.



**BGM-Kriterium 2:****Aspekte des Personalwesens und der Arbeitsorganisation**

Die wichtigste Aufgabe gesundheitsgerechter Personalführung und Arbeitsorganisation besteht darin, die Fähigkeiten der Mitarbeitenden bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen, zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Dies geschieht durch die Schaffung persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsstrukturen und die dementsprechende Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Arbeitsorganisation.

Zudem trifft die Organisation Massnahmen zum Umgang mit Absenzen und zur Wiedereingliederung nach länger dauernder Abwesenheit, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und fördert die Prävention von gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Erkrankungen.

**2a) Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen****a**

Alle Mitarbeitenden verfügen über die Kompetenzen und gesundheitlichen Voraussetzungen, die sie benötigen, um ihre Arbeitsaufgaben zu bewältigen. Dies wird gezielt im Rahmen der Personalselektion, -führung und -entwicklung sichergestellt.

**2b) Über- und Unterforderung****b**

Die Arbeitsaufgaben sind so organisiert, dass systematische Über- und Unterforderung vermieden werden und folglich psychische und physische Belastungen reduziert werden.

**2c) Entwicklungsmöglichkeiten****c**

Den Mitarbeitenden stehen nicht nur generell Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung offen, sondern Entwicklungsmöglichkeiten werden gezielt durch arbeitsorganisatorische Massnahmen geschaffen.

**2d) Partizipation****d**

Alle Mitarbeitenden erhalten Gelegenheit, sich an der Lösung gesundheitlicher Probleme am Arbeitsplatz aktiv zu beteiligen.

**2e) Mitarbeitendenunterstützung und Förderung des Arbeitsklimas durch Vorgesetzte****e**

Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeitenden und fördern ein gutes Arbeitsklima.

**2f) Umgang mit Absenzen und Massnahmen zur Wiedereingliederung****f**

Die Organisation kümmert sich um kranke und verunfallte Mitarbeitende. Die Organisation trifft Massnahmen zur Wiedereingliederung der Mitarbeitenden, vor wie auch bei der Rückkehr in den Arbeitsprozess nach Arbeitsunfähigkeit.

**2g) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben****g**

Die Organisation unterstützt durch gezielte Massnahmen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

**2h) Präventionsmassnahmen und Anlaufstellen****h**

Die Organisation setzt präventive Massnahmen um und definiert konkrete Vorgehensweisen und Anlaufstellen zu den Themen Mobbing, sexuelle Belästigung, Sucht u.a.m.

**BGM-Kriterium 3:****Planung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement**

Gegenstand der Planung ist die Bildung einer BGM-Stelle und eines Steuergremiums BGM.

Wesentliche Bestandteile sind die Festlegung der Ziele und die Information aller Mitarbeitenden über das BGM.

**3a) BGM-Stelle und -Steuergremium****a**

Eine für das BGM verantwortliche Stelle und ein Steuergremium sind eingesetzt, welche die BGM-Massnahmen planen, überwachen, auswerten und die Nachhaltigkeit lancierter Massnahmen gewährleisten. In dieser BGM Organisationsstruktur sind die gesundheitsbezogenen Schlüsselfunktionen der Organisation vertreten.

**3b) BGM-Ziele (strategisch und operativ)****b**

Die Organisation verfolgt mit dem BGM strategische, übergeordnete Ziele. Diese Ziele werden durch mess- oder beurteilbare Kenngrössen und Indikatoren operationalisiert (operative BGM-Ziele).

**3c) BGM-Kommunikation****c**

Alle Mitarbeitenden werden über die Vorhaben zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert.

**BGM-Kriterium 4:****Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility\*)**

Für den Erfolg Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist auch entscheidend, ob und wie die Organisation ihrer Verantwortung im Umgang mit den natürlichen Ressourcen gerecht wird. Soziale Verantwortung schliesst die Rolle der Organisation gegenüber den eigenen Mitarbeitenden als auch gegenüber anderen Anspruchsgruppen im Umfeld der Organisation mit ein.

\*CSR umschreibt den Beitrag der Wirtschaft zu einer Nachhaltigen Entwicklung und steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeitenden (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit dem Umfeld im Gemeinwesen (Gemeinwesen).

Internationaler Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung:

**Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen (ISO 26000)**

Die ISO 26000 ist ein Leitfaden, der Orientierung und Empfehlungen gibt, wie sich Organisationen jeglicher Art verhalten sollten, damit sie als gesellschaftlich verantwortlich angesehen werden können. Der Leitfaden wurde im November 2010 veröffentlicht und seine Anwendung ist freiwillig. ISO 26000 ist keine zertifizierbare Managementsystem-Norm.

**4a) Erwerbs- oder leistungsverminderte Arbeitnehmende****a**

Die Organisation bietet Beschäftigungsmöglichkeiten an für Personen mit einer Leistungs- oder Erwerbsverminderung.

**4b) Engagement im Interesse des Gemeinwohls****b**

Die Organisation unterstützt aktiv gesundheitsförderliche, soziale und kulturelle Initiativen.

**4c) Umweltschutz****c**

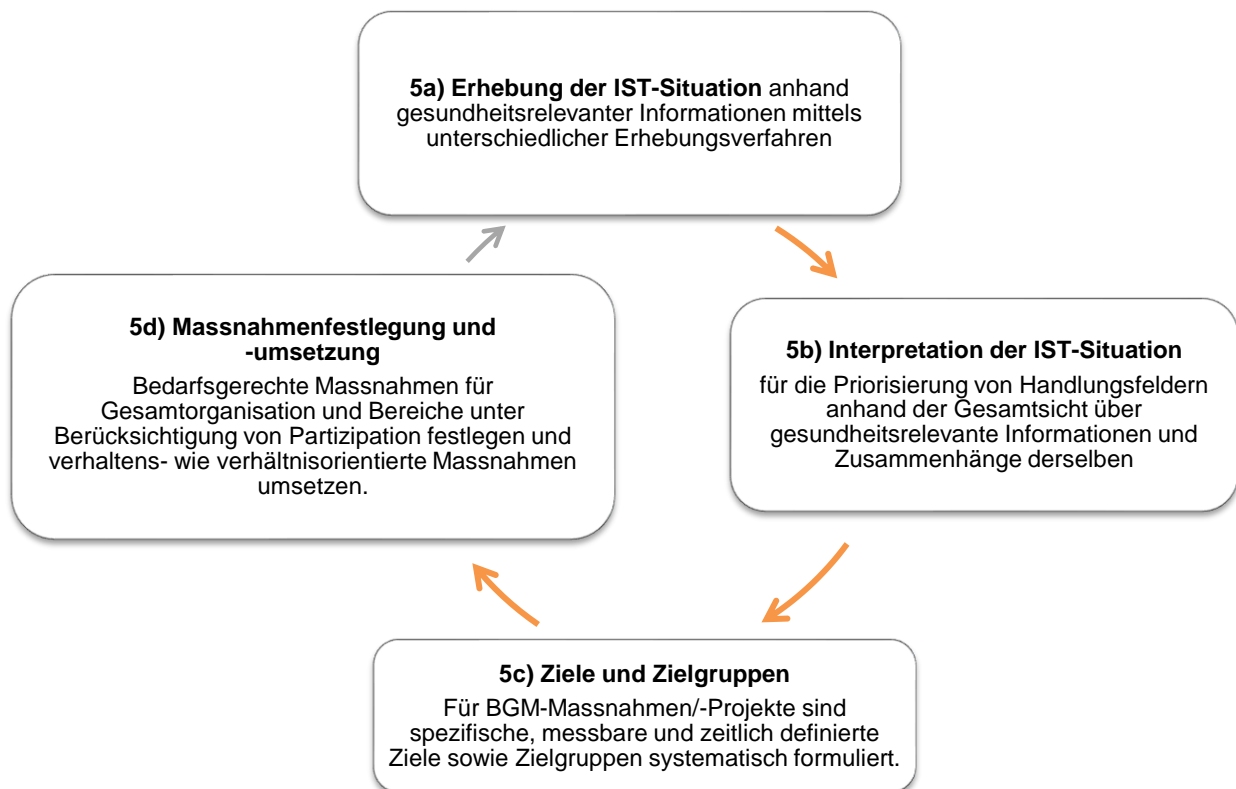
Die Organisation trifft Vorkehrungen, mit denen schädliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt so weit wie möglich ausgeschlossen werden.

**BGM-Kriterium 5:****Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement**

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung und zur Unterstützung gesundheitsgerechten Verhaltens. Erfolgreich ist es dann, wenn diese Massnahmen systematisch geplant, durchgeführt, evaluiert und verbessert werden. Gegenstand der Umsetzung sind eine regelmässige Erhebung der IST-Situation, deren Interpretation und die daraus resultierenden Ziele, Zielgruppen, Massnahmenfestlegung und -umsetzung.

Die Festlegung und Umsetzung von Massnahmen im Rahmen des BGM folgt gemäss Kriterium 5 folgendem Regelkreis, wobei die Schritte 5c) und 5d) auch parallel erfolgen können:

Abbildung 5.1: Regelkreis zum BGM-Kriterium 5

**5a) Erhebung der IST-Situation****a**

Die BGM-Massnahmen basieren auf einer periodisch aktualisierten Erhebung der IST-Situation, die sich auf gesundheitsrelevante Kennzahlen und Dimensionen stützt.

**5b) Interpretation der IST-Situation****b**

Basierend auf den Ergebnissen der Erhebung der IST-Situation sind dringliche und strategisch relevante Themen und Mitarbeitendenbedürfnisse zu eruieren und zu priorisieren.

**5c) Ziele und Zielgruppen für BGM-Massnahmen und -Projekte****C**

Mit den BGM-Massnahmen verfolgt die Organisation Ziele, die sich anhand der gesundheitsrelevanten Informationen (5a und 5b) ableiten lassen. Für BGM-Massnahmen und -Projekte werden bewertbare Ziele und Zielgruppen festgelegt.

**5d) Massnahmenfestlegung und -umsetzung****d**

Die Festlegung von BGM-Massnahmen basiert auf der Interpretation der systematisch erhobenen gesundheitsrelevanten Informationen und den daraus abgeleiteten Zielen. Davon ausgehend sind zielgerichtete Massnahmen abzuleiten und zu terminieren. Es werden sowohl Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung als auch Massnahmen zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens durchgeführt und miteinander verknüpft. Der Stand der Massnahmenumsetzung wird regelmässig überprüft.

**BGM-Kriterium 6:****Gesamtevaluation von Betrieblichem Gesundheitsmanagement**

Die Evaluation beurteilt die Wirkung von BGM hinsichtlich seiner Relevanz, Erreichung der Ziele, Effizienz, Effektivität und Nachhaltigkeit mit Kenngrössen, welche kurz-, mittel- und langfristig erhoben werden. Die Evaluation prüft ebenfalls die Planung sowie den Umsetzungsprozess.

**Wesentliche Aspekte der Evaluation von BGM**

Die Evaluation beschäftigt sich hauptsächlich mit folgenden vier elementaren Aspekten:

- *Relevanz*: Tut BGM für dessen Zielgruppe(n) das Richtige, ist es für diese von Bedeutung?
- *Verlauf*: Tut BGM das, was es zu tun beabsichtigt?
- *Effektivität (Wirksamkeit)*: Sind seine Aktivitäten geeignet, um seine Ziele zu erreichen? Zeigt es Wirkung? In welchem Ausmass sind seine Ziele erreicht worden oder nicht?
- *Effizienz*: Ist BGM wirtschaftlich, d.h. setzt es seine Ressourcen effizient ein?

**6a) Evaluationskenngrössen****a**

Die Wirkung des BGM ist anhand von Evaluationskenngrössen aus folgenden Bereichen zu beurteilen:

- Gesundheitsrelevante Kennzahlen (Absenzen, Unfälle, Fluktuation u.a., siehe 5a)
- Gesundheitsrelevante Dimensionen (Belastungen, Ressourcen u.a., siehe 5a)
- Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen
- Rückschlüsse auf wirtschaftliche Faktoren wie Produktivität, Kosten-Nutzen-Bilanzen, Kundenzufriedenheit u.a.

Diese Bereiche werden systematisch evaluiert.

**6b) Vorgehen der Gesamtevaluation****b**

Für die Evaluation sind das Evaluationsverfahren und der Zeitraum der Erhebungen festzulegen. Die Ergebnisse sind zu dokumentieren. Aus der Evaluation müssen Konsequenzen gezogen werden.