

Infoveranstaltung zum Social Capital & Occupational Health Standard (SCOHS)



Köln, 18. Mai 2010

Professor Dr. Bernhard Badura
SCOHS Sozialkapital Standard UG

Dr. Martin Kaminski
proproduction

Gabi Brammertz
LRQA GmbH



Die Idee des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) findet in den Unternehmen und Dienstleistungseinrichtungen immer mehr Anhänger.

In der praktischen Umsetzung des BGM bestehen allerdings große Unterschiede.

Oft wird damit auch schlichter Etikettenschwindel betrieben.

Diese Situation verunsichert Unternehmensführungen,
die vor der Entscheidung stehen, mehr in die Gesundheit
Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren.

Arbeitsgruppe Sozialkapitalstandard



Initiatoren:

Prof. Dr. Bernhard Badura (SCOHS Sozialkapital Standard UG, Bielefeld)

Dr. Martin Kaminski (proproduction member of PRO4-cooperation, Marburg)

Björn Müller (LRQA GmbH, Köln)

Autoren:

Dr. Andreas Blume (BIT e.V., Bochum)

Agnes Kaminski (proproduction Dr. Kaminski, Marburg)

Eckhard Münch (Salubris GbR, Köln)

Dr. Uta Walter (Salubris GbR, Köln)

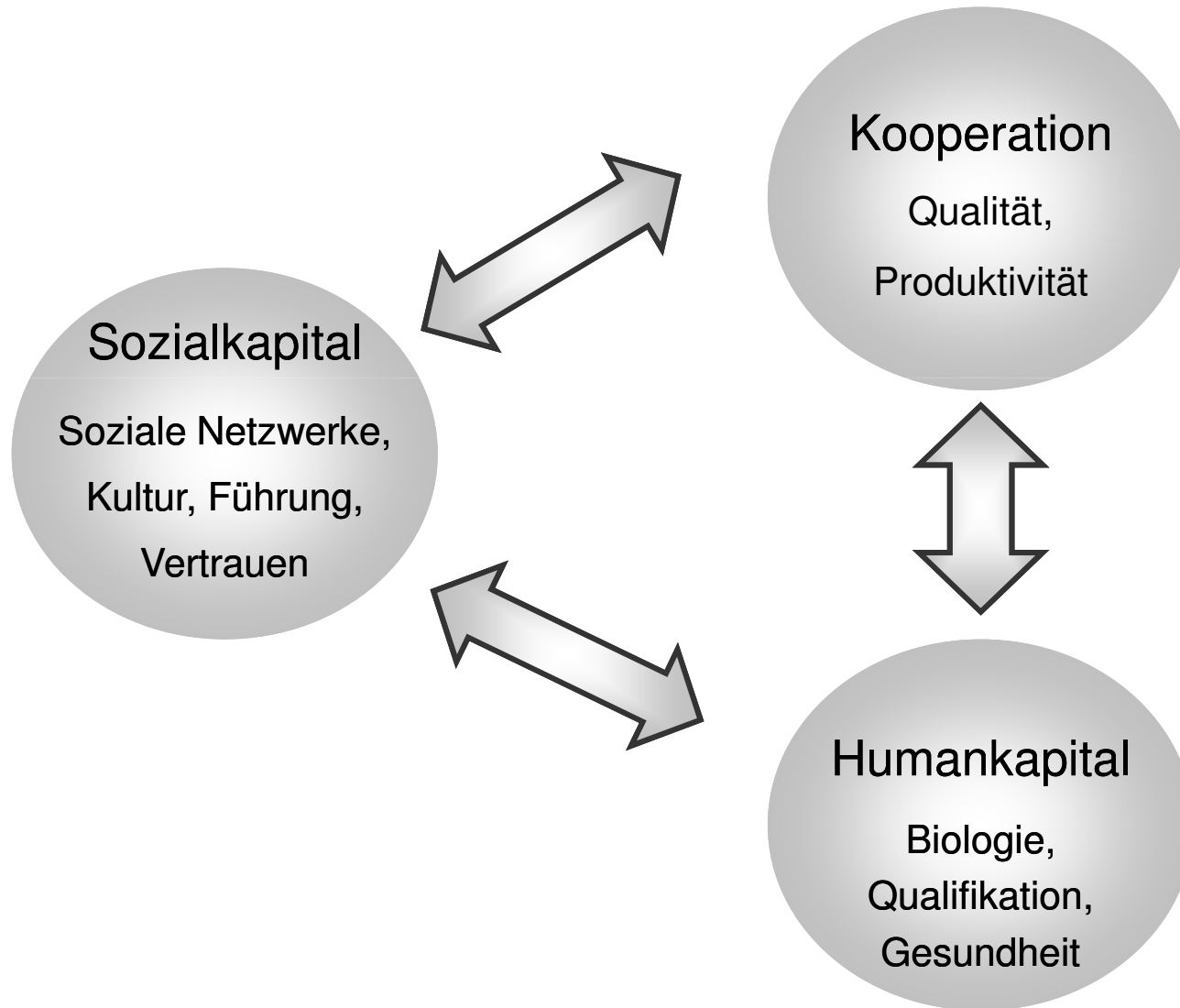
Vertreter der Industrie

Cornelia Fricke (LRQA GmbH, Köln)

Dr. Elisabeth Grieger (PHARMASERV GmbH & Co. KG, Marburg)

Michael Fremerey (Radeberger Gruppe KG, Frankfurt)

Sozialkapital, Humankapital und Kooperation



Leistungssteuerung in Unternehmen



Seit Beginn der Industrialisierung

- Anordnung entlang der Hierarchie
- Technik
- Finanzielle Anreize



Wissensintensive Dienstleistungsgesellschaft

- Bildung und Qualifikation („Wissen“, „Innovation“)
- Intrinsische Motivation („Kultur“)
- Selbstorganisation („soziale Netzwerke“)

Viktor Frankl - Psychologe



Für das seelische Wohlbefinden eines Menschen ist entscheidend „einzig und allein die Frage, ob eine Tätigkeit im Menschen ... das Gefühl erweckt, für etwas da zu sein – für etwas oder für jemanden“.

(Frankl 1992, S. 57)

„Was der Mensch wirklich will, ist letzten Endes nicht das Glückliche an sich, sondern einen Grund zum Glückliche“.

(Frankl 1992, S. 15)

Elinor Ostrom – Nobelpreis für Ökonomie 2009



„Wenn Einzelne lernen, einander zu **vertrauen**, sich auf gemeinsame Ziele zu **verständigen** und sich dabei gegenseitig zu **unterstützen** ... dann sind sie in der Lage, weit mehr zu erreichen, als wenn diese Formen von Sozialkapital nicht gegeben sind.“

(2000, 177)

Thomas Insel – (NIMH) Neuroforscher



Das Gehirn ist ein soziales Organ, weil es nach gelingender Kooperation, sozialer Resonanz und dem dadurch erzeugten Wohlbefinden strebt.

„social brain – hypothesis“

(Insel 2003)

Humankapital



Als Humankapital wird das Humanvermögen einer Organisation bezeichnet: Bildung, Qualifizierung und Spezialwissen ihrer Mitglieder und die zu seiner vollen Mobilisierung notwendige seelische und körperliche Gesundheit.

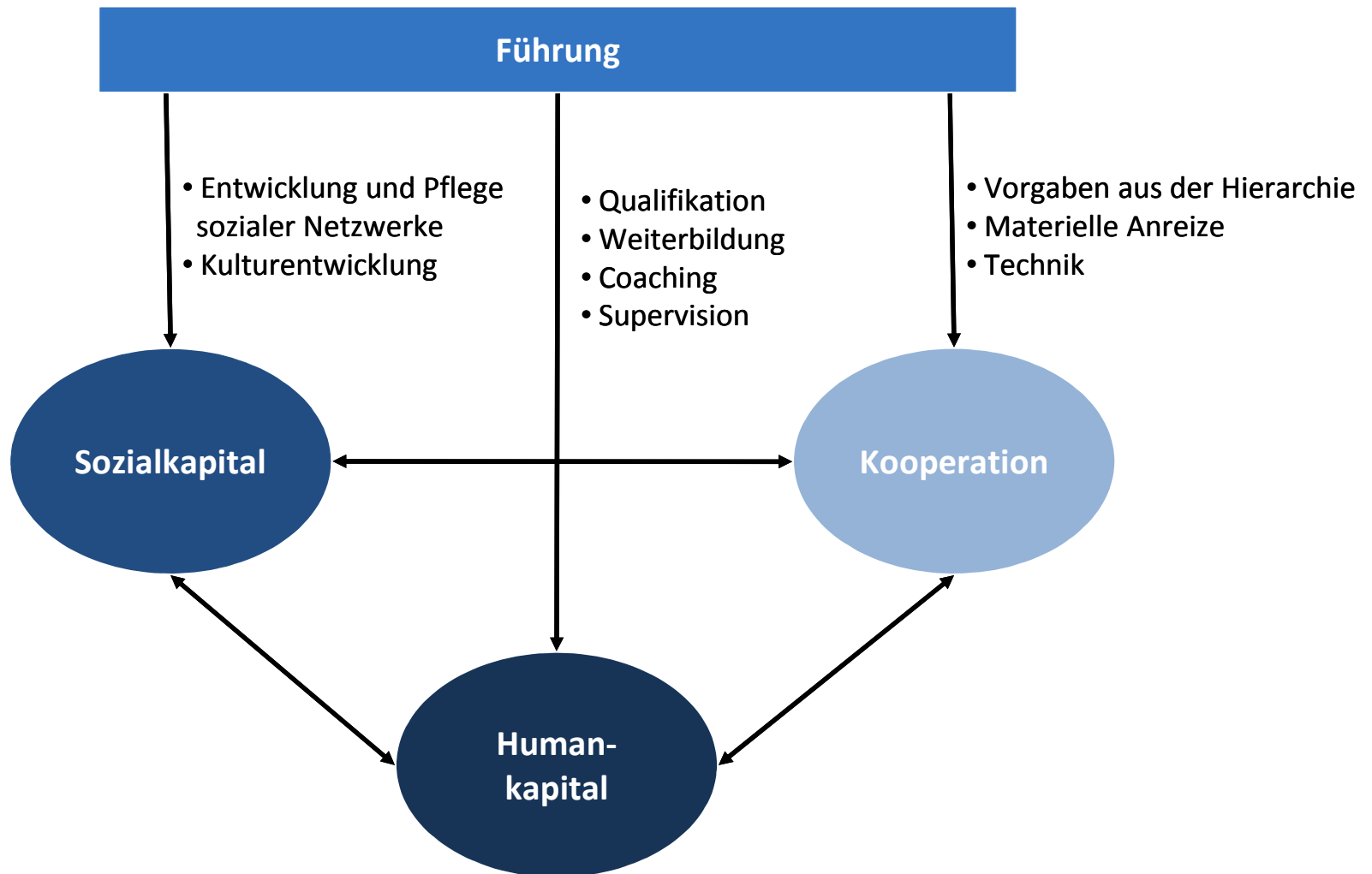
(Sozialkapitalstandard 2010, 6)

Sozialkapital



Kooperation, d.h. an gemeinsamen Zielen orientiertes Handeln erfordert soziale Vernetzung der Organisationsmitglieder auf der Grundlage gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln – mit anderen Worten Sozialkapital.

Führung, Kooperation und Gesundheit



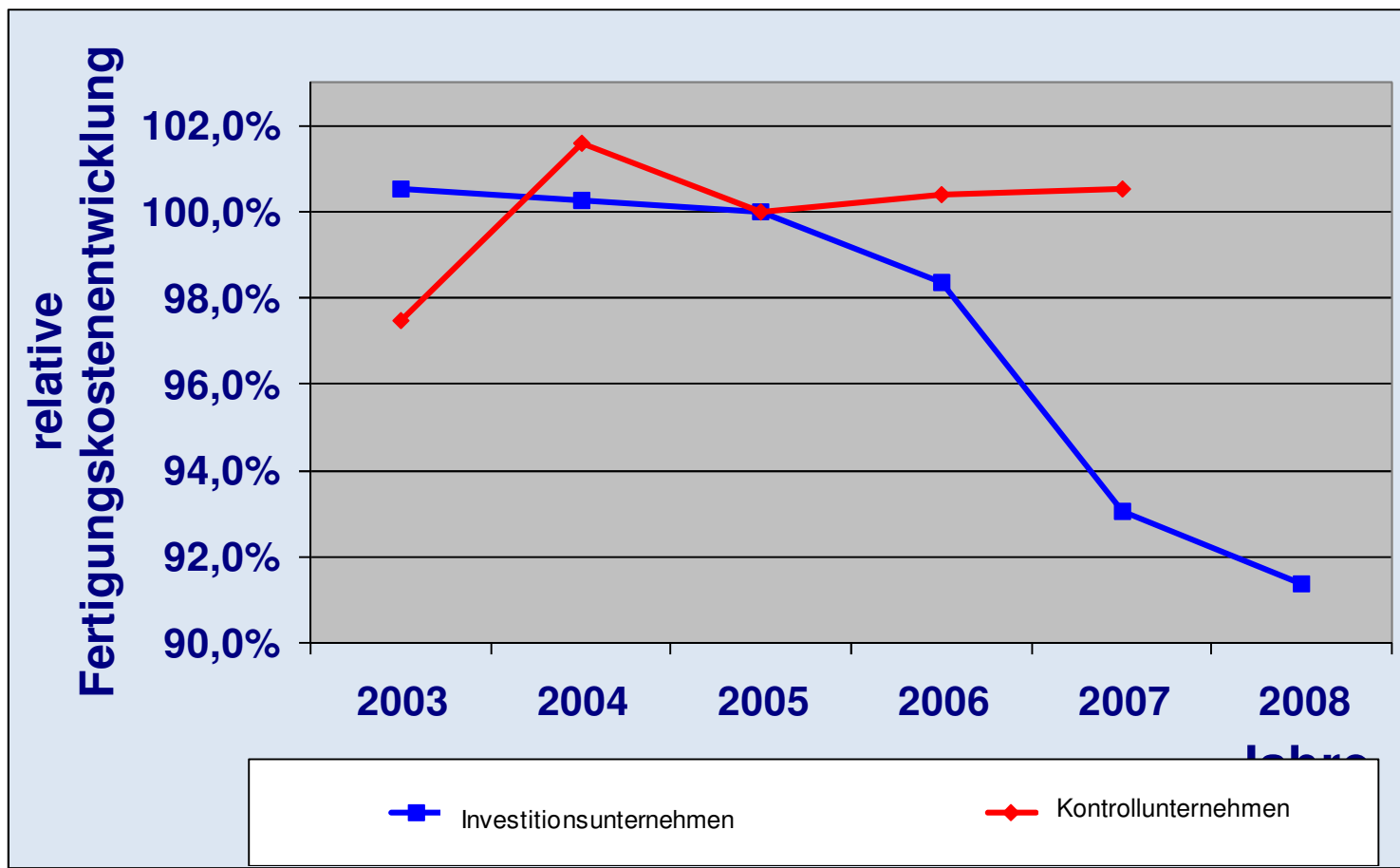
Der SCOHS Sozialkapitalstandard...



...gibt **Organisationen** die Möglichkeit den Zustand ihres Sozial- und Humanvermögens zu erfassen, zu bewerten und zu verbessern.

...gibt **internen und externen Akteuren** (einschließlich Zertifizierungsstelle) die Möglichkeit, die Zukunftsfähigkeit einer Organisation und die Qualität ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu prüfen.

Kostenentwicklung



Quelle: Baumanns 2009

Der SCOHS Sozialkapitalstandard...



...ist nicht der erste Standard dieser Art (z.B. Standard der GKV, des europäischen Netzwerkes für BGM, des Bundesrechnungshofes), aber sicherlich der am weitesten Ausgearbeitete und umfassendste organisationsbezogene Standard.

Social Capital & Occupational Health Standard



- * Umsetzung im Unternehmen
- * Vorbereitung auf die Zertifizierung

Umsetzung des SCOHS Standard



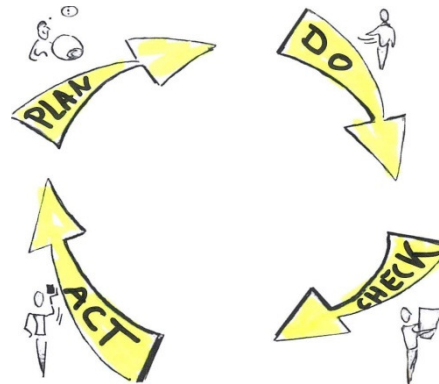
Der SCOHS Standard ist

- Eine praktische Anleitung zur Umsetzung im Unternehmen;
- Ein Anforderungskatalog;
- Branchenunabhängig;
- Prozessorientiert aufgebaut.

SCOHS – Inhalte des Standards



Inhalt



1 Einleitung

2 Definitionen

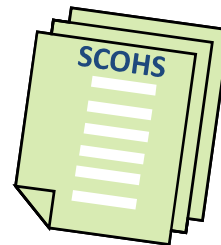
3 Prozessorientierung

4 Anwendungsbereich des Standards

5 Anschlussfähigkeit an andere Managementsysteme

6 Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem

- 6.1 Allgemeine Anforderungen
- 6.2 Dokumentation
- 6.3 BGM-Handbuch
- 6.4 Umgang mit Dokumenten



7 Verantwortung des Managements (oberste Leitung)

- 7.1 Allgemeine Anforderungen
- 7.2 Kunden-Orientierung
- 7.3 Betriebliche Gesundheitspolitik
- 7.4 Festlegung von Zielen im BGM
- 7.5 Planung des BGM-Systems
- 7.6 Verantwortung und Kompetenzen
- 7.7 Beauftragter für BGM
- 7.8 Management-Bewertung

8 Ressourcen

- 8.1 Allgemeines
- 8.2 Personelle Ressourcen
- 8.3 Qualifikation
- 8.4 Infrastruktur und Arbeitsbedingungen

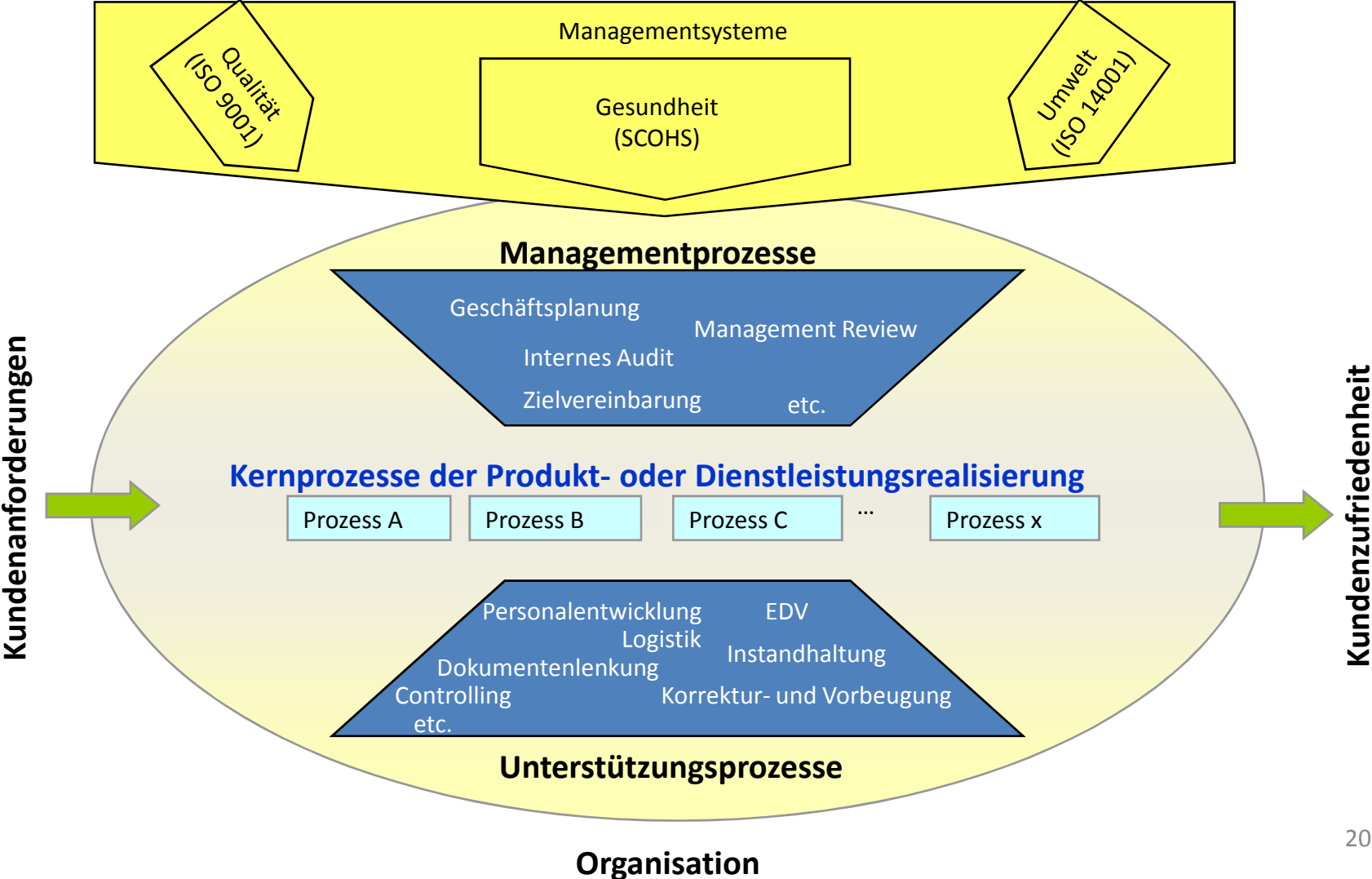
9 Produktion / Dienstleistung

- 9.1 Allgemeines
- 9.2 Anforderungen des Kunden an das Produkt / die Dienstleistung
- 9.3 Entwicklung
- 9.4 Beschaffung
- 9.5 Produktion bzw. Ausführung der Dienstleistungen

10 Messung, Bewertung und kontinuierliche Verbesserung

- 10.1 Allgemeine Anforderungen
- 10.2 Mitarbeitergesundheit
- 10.3 Interne Audits
- 10.4 Korrekturen
- 10.5 Kontinuierliche Verbesserung
- 10.6 Verbesserungsprojekte

Prozessorientierung



Integrierbarkeit des SCOHS



SCOHS und das Betriebliche Gesundheitsmanagement korrespondieren mit Sozialgesetzen und anderen Regelwerken. Die Anforderungen des SCOHS sind teilweise verpflichtend teilweise freiwillig. Die Einbindung der Arbeitnehmersvertretung wird empfohlen.



Der Weg zu...



1. Bestandsaufnahme

Einstiegsanalyse (zusammen mit SCOHS-Experten)

- Grob- Analyse bestehender Aktivitäten auf den Gebieten BGM /Sozialkapital
- Evaluation der unternehmensspezifischen Ziele
- Vorstellung des SCOHS - Standards
- Nominierung von Ansprechpartnern
- Festlegung von Verantwortlichkeiten
- Einbindung der Arbeitnehmervertretung



2. Zieldefinition und strategische Grundsatzentscheidungen

- Zielsetzung der Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung
- Entwicklung eines Strategieplans (ggf. Beauftragung externer Experten)
- Beauftragung der Verantwortlichen
- Information der Führungskräfte und aller Mitarbeiter über Ziele für SCOHS

3. Prioritätensetzung: Initialprojekte

- Detaillierte IST-Analyse: Status, Kennzahlen z.B. aus Mitarbeiterbefragung
- Bewertung der Elemente des bestehenden BGM
- Planung, Ressourcenbedarfsermittlung, Ziele (zB Quick-Wins) der Initialprojekte
- ggf. Expertenbegleitung bei der Projektdurchführung
- Festlegen der Erfolgsfaktoren der Projekte (Gesundheit und Effizienzsteigerung)
- Festlegung der Unternehmens-internen Kommunikation und Berichtswege

Der Weg zu...



4. Vorbereitung für SCOHS und interne Audits

- Gap Analyse der SCOHS-Anforderungen
- Entwicklung eines Strategieplanes zur Integration in bestehende Systeme
- Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs zur Umsetzung des SCOHS
- Durchführen von internen SCOHS- Audits ggf. in Verbindung mit sonstigen internen Managementsystem- Audits

5. Zertifizierung

- Beauftragung einer Zertifizierungsgesellschaft
- Erfüllung des Silber / Gold / Platin- Status

Social Capital and Occupational Health Standard

