



Strategiepapier

an die Entscheidungsträger¹ von Betrieben des Gesundheitswesens²

GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND ARBEITSSICHERHEIT (EKAS)

- Einleitung
- Ausgangslage
- Herausforderungen für die Betriebe des Gesundheitswesens
- Beispiele Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
- Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
- Unsere Empfehlungen
- Auftrag an das Gremium „Gesundheitsmanagement“
- Beispiel „Gesundheitsmanagement“
- Beispiele guter Praxis

Dieses Papier versteht sich als Anregung, wie die Gesundheitsförderung für Mitarbeitende eines Betriebes des Gesundheitswesens mit der Arbeitssicherheit vernetzt werden kann. Das Dokument entstand als Ergebnis der HPH-Tagung vom 23. November 2006 zum Thema „Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit – Pflicht oder Kür?“. Verfasser sind Andreas Martens, AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Zürich, und Ruedi Wyssen, Projektleiter beim Verband Zürcher Krankenhäuser VZK, Uster. Mitgewirkt haben Käthi Jaun, H+ Die Spitäler der Schweiz, Sabine Sahli, Kantonsspital Baden, Andrea Martin, Pflegezentrum Käferberg. Endgültige Fassung: Nils Undritz, HPH-Koordinator.

Suhr/Zürich/Uster, Juli 2007



¹ CEO's, Personalleitung, ärztliche Leitung, Pflegeleitung

² Spitäler, Kliniken und Institutionen der Langzeitpflege

HPH: Health Promoting Hospitals and services

Nebst Spitälern, Kliniken sowie Institutionen der Rehabilitation und Langzeitpflege können sich auch Spitex-Organisationen und Gruppenpraxen dem Netzwerk anschliessen.

Dem HPH Netzwerk beigetreten ist die Gruppe der Migrant Friendly Hospitals (MFH). Das HPH Netzwerk ist ein Netzwerk der World Health Organisation (WHO).

⇒ www.healthhospitals.ch

Einleitung

Die HPH-Tagung vom 23. November 2006 zum Thema „*Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit – Pflicht oder Kür?*“ hat aufgezeigt, dass die Gesundheitsförderung und die Arbeitssicherheit Gemeinsamkeiten aufweisen, andererseits jedoch unterschiedliche Schwerpunkte haben.

Zusammenfassend hat die Tagung dargelegt, dass

- sich die freiwillige und obligatorische Gesundheitsförderung und die Arbeitssicherheit ergänzen,
- die inhaltliche Abgrenzung zwischen der Gesundheitsförderung und der Arbeitssicherheit immer schwieriger wird und damit
- die Schnittstellen zwischen diesen beiden Führungsaufgaben zunehmen und komplexer werden.

In diesem Strategiepapier werden wichtige Aspekte von Führungsaufgaben aufgezeigt und Lösungsvorschläge skizziert, wie die Betriebe des Gesundheitswesens Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit als Gesundheitsmanagement optimal in ihren Betrieb integrieren können.

Ausgangslage

Während die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz einen gesetzlichen Auftrag an die Arbeitgeber darstellen (Pflicht), ist die Gesundheitsförderung freiwillig (Kür).

Arbeitssicherheit und **Gesundheitsschutz** im Betrieb zu leben, ist eine gesetzliche Anforderung. Dabei geht es in erster Linie darum, arbeitsbedingte Unfällen oder Erkrankungen bei den Mitarbeitenden zu vermeiden. Entsprechend steht das Erfassen und die Prävention von Risiken und übermässigen Belastungen im Vordergrund.

Betriebliche Gesundheitsförderung bezweckt die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden. Dabei werden die Mitarbeitenden unterstützt, gesundheitsrelevante Ressourcen zu stärken oder aufzubauen. Gleichzeitig sind auch die Verhältnisse am Arbeitsplatz wichtig für das gesundheitliche Verhalten und somit ein relevanter Aspekt eines Gesundheitsförderungskonzepts. Während die Koordination der Gesundheitsförderung meist dem Personal- oder Qualitätsbereich angegliedert ist, wird die Koordination der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes von unterschiedlichen Funktionen wahrgenommen (zum Beispiel vom technischen Dienst).

Auszug aus dem Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz):

Art. 6 Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

² Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

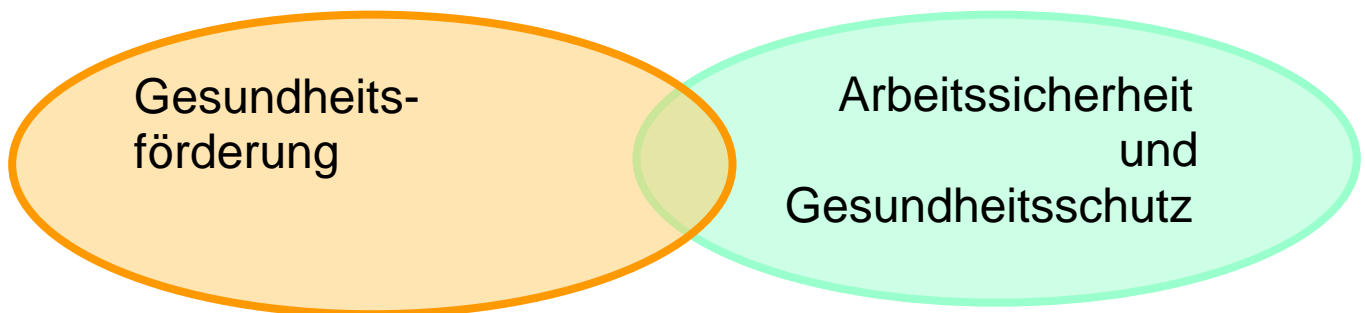
^{2bis} Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.

³ Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

⁴ Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

Herausforderungen für die Betriebe des Gesundheitswesens

Häufig ergeben sich in den Institutionen in Folge der Organisationskomplexität Überschneidungen zwischen den Aktivitäten der Gesundheitsförderung und des Gesundheitsschutzes. Um die Mitarbeitenden wirkungsvoll zu erreichen und nachhaltige Verbesserungen zu bewirken, sind Doppelspurigkeiten und Mehrfachbeschreibungen zu reduzieren und die Aktivitäten zielorientiert zu bündeln. Dazu sind alle Aktivitäten zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden in einem betrieblichen Gesundheitsmanagement sinnvoll zu organisieren:



Beispiele aus der Arbeitssicherheit

Unfallursachen

- Stolperunfälle
- Verhebetraumen
- Stichverletzungen

Unfallvermeidendes Verhalten schulen

- Hast vermeiden
- Richtig heben
- Bewusster Umgang mit Nadeln und Messer

Beispiele betreffend die Gesundheitsförderung

Strukturelle Angebote

- Gesunde Ernährung
- Sport, Walking
- medizinische Angebote (MTT, medizinische Checks usw.)
- Raucherentwöhnung

Führungsmassnahmen

- Absenzmanagement
- Gesundheitszirkel
- Schulungen (Stressbewältigung, Ernährung, Konfliktbewältigung usw.)

Arbeitsumgebung / -organisation

- Betrieb rauchfrei machen
- Immissionen (Lärm, Luft usw.) einschränken

Überschneidungsbeispiele

- Ergonomieberatung
- Lösungsansätze Stress, Vermeidung Burnout
- Kinästhetik

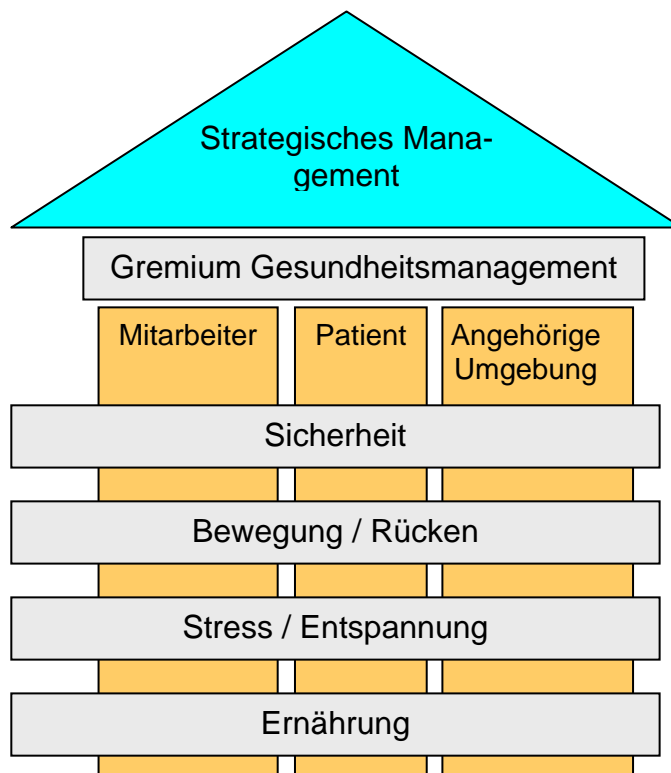
Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Basierend auf dem integrierten Managementansatz lassen sich die Aufgaben und Zuständigkeiten wie folgt zuordnen:

Management	Aufgaben	Zuständigkeiten
Normatives Management > Unternehmenspolitik und -ziele > Corporate Governance	Normatives Management > Health Policy > Organisatorische Eingliederung der Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit	Normatives Management Verwaltungsrat oder vergleichbares Gremium
Strategisches Management > Erfolgspotenziale > Programme	Strategisches Management > Integration in das Qualitätsmanagementsystem (z. B. EFQM) > strategische Schwerpunkte	Strategisches Management Geschäftsleitung
Operatives Management > Aufträge > Aktivitäten > Evaluation	Operatives Management > Umsetzung der strat. Schwerpunkte > Reporting	Operatives Management Leitung Gesundheitsförderung / Arbeitssicherheit

Unsere Empfehlungen

- Die Gesundheitsförderung und die Arbeitssicherheit bilden als Gesundheitsmanagement eine organisatorische Einheit.
- Das verantwortliche Gremium hat einen klaren Auftrag und ist interdisziplinär zusammengesetzt (je eine Vertretung pro Betriebsbereich, inklusive Qualitätsmanagement).
- Die Leitung dieses Gremiums wird von einer Kaderperson wahrgenommen (zum Beispiel Personalleitung), die Mitglied der Geschäftsleitung oder ihr direkt unterstellt ist.



Auftrag an das Gremium „Gesundheitsmanagement“

Der Auftrag an dieses Gremium kann wie folgt formuliert werden:

- Planung und Umsetzung aller von der Geschäftsleitung verabschiedeten gesundheitsfördernden Massnahmen, die eine verhältnis- oder verhaltensorientierte Dimension beinhalten.
- Überwachung der Zielerreichung und Auswertung der Ergebnisse.
- Sicherstellung der Umsetzung und Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen.
- Schulung der Kader und der Mitarbeitenden für die fachgerechte und sinnvolle Anwendung der Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung.
- Bekanntmachung der Anliegen der Gesundheitsförderung und der Verpflichtungen der Arbeitssicherheit im Betrieb.
- Regelmässige Erfassung des Bedarfs der Mitarbeitenden und Beratung der Geschäftsleitung bezüglich der Gesundheitsförderung und der Arbeitssicherheit im Betrieb.
- Regelmässiges Reporting an die Geschäftsleitung.

Beispiel „Gesundheitsmanagement“

In der Praxis ist die Funktion „Gesundheitsmanagement“ im Organisationshandbuch des Betriebs zu umschreiben. Dabei sind die folgenden Hauptaspekte zu berücksichtigen:

Normative und strategische Ebene

- Erstellung Leitbild Gesundheitsmanagement
- Definition der Aufbauorganisation mit Stellenbeschreibungen
- Festlegung der personellen Ressourcen
- Definition Auftrag Gremium Gesundheitsmanagement
- Ablauforganisation (z.B. Integration in Qualitätsmanagement)
- Strategische Schwerpunkte

Operative Ebene

Auf der operativen Ebene werden die strategischen Schwerpunkte so gesetzt, dass die verschiedenen Zielgruppen konkret angesprochen werden, also zum Beispiel die Mitarbeitenden, die Patienten und deren Angehörige sowie das Umfeld der Institution. Für diesen Prozess bewährt sich die Anwendung des folgenden Regelkreises:

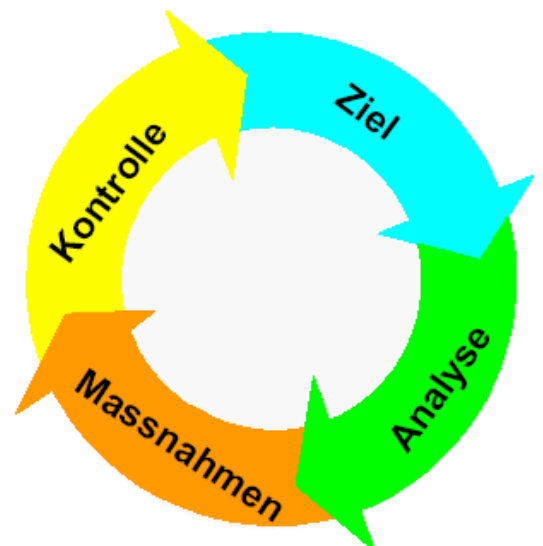
Ziele setzen: Konzentration auf Schwerpunkte

unter Berücksichtigung der Bedürfnisse

Analyse: Erfassung der Schwachstellen und Ressourcen

Massnahmen: Planung und Umsetzung von Massnahmen zur Erreichung der Ziele

Kontrolle: Soll – Ist Vergleich / Evaluierung der Massnahmen



Links zu Beispielen guter Praxis

Für den Inhalt der Tagung und weitergehende Informationen:

Schweizerisches Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser

www.healthhospitals.ch **Referate der Tagung vom 23.11.2006:** Pfad Events 2006

- Die Vision des Managers: Dr. Andreas Gattiker, CEO, GZO Spital Wetzikon
- Die Erfahrung der Experten:
 - Andreas Martens, AEH Zentrum für Arbeitsmedizin Zürich
 - Dr. Marc Arial, Institut universitaire romand de santé au travail: l'opinion de l'expert
- Sabine Sahli : das Organisationskonzept des Kantonsspitals Baden
- Käthi Jaun: die Sichtweise von H+ Die Spitäler der Schweiz

Contact@healthhospitals.ch

AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG, Zürich

www.aeh.ch

martens@ae.ch

Verband Zürcher Krankenhäuser VZK

www.vzk.ch

H+ Die Spitäler der Schweiz

www.hplus.ch

kaethi.jaun@hplus.ch

Mit dem HPH-Label gemäss WHO ausgezeichnete Betriebe des Gesundheitswesens

Klinik Barmelweid AG

www.barmelweid.ch

hillevi.zimmerli@barmelweid.ch

Klinik Littenheid, Littenheid

www.littenheid.ch

Kantonsspital Baden AG

www.ksb.ch

sabine.sahli@ksb.ch

Pflegezentrum Käferberg, Zürich

www.stadt-zuerich.ch/internet/pzz/home/unsere_pflegezentren/pz_kaeferberg

andrea.martin@pzz.stzh.ch

A large, stylized logo for Health Promoting Hospitals and Services (HPH). The letters are written in a thick, green, cursive font. The 'H' and 'P' are connected, and the second 'H' is also connected to the 'P'. The logo is centered on a light gray background.

Health Promoting Hospitals
and Services
Weidweg 14
CH - 5034 Suhr
+41 (0)62 836 20 30
contact@healthhospitals.ch