

Konzept

Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM

SO.g sund

Impressum

Auftraggeber

Regierungsrat Kanton Solothurn, RRB 2016/1189

Projektgruppe

Astrid Szélpal, Projektleitung	PA, Fachfrau Personalentwicklung
Bruno Ineichen	PA, Fachverantwortlicher Betriebswirtschaft
Helene Züst	PA, Juristin

Projekt-Sparringpartner

Emch Anita	KAPO, Leiterin Personal- und Organisationsentwicklung
Lanz Christian	GESA, Kantonsarzt
Meneghini Manuela	ASO, Fachexpertin Gesundheitsförderung und Prävention
Motschi Jonas	AWA, Amtschef Amt für Wirtschaft und Arbeit
Schwarz Heinrich	Ddl, Departementssekretär, Amtschef Gesundheitsamt
Steinmann Beat	HBA, Leiter Raum- und Immobilienbewirtschaftung
Vella Adriano	DBK, Departementssekretär

Steuergruppe

Greber Ruth	PA, Abteilungsleiterin Personalentwicklung und -information
Hammel Urs	PA, Amtschef
Nünlist Regula	PA, Abteilungsleiterin Personaldienste

14. November 2017

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Einleitung	5
2. Ausgangslage	5
3. Vision und Strategie	6
4. Ziele BGM	6
5. Zielgruppe	7
6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8
6.1. Definition	8
6.2. Grundlage	8
7. Betriebliche Gesundheitsförderung	8
7.1. Definition	8
7.2. BGM-Gedankengut	8
8. Betriebliche Beratung und Begleitung	9
8.1. Definition	9
9. Controlling, Kommunikation und Qualitätssicherung	10
9.1. Personalcontrolling	10
9.1.1. BGM-Kennzahlen	10
9.1.2. BGM-Jahresprozess	11
9.2. Kommunikation	11
9.2.1. Kommunikationskonzept	11
9.3. Qualitätssicherung	12
9.3.1. Evaluation BGM	12
9.3.2. Gesundheitsbericht	12
9.3.3. Begleitgruppe BGM	12
10. Verantwortlichkeiten in den BGM-Bereichen	13
11. Finanzen	14
12. Ausblick	14
Anhang	16
A. Implementierung BGM in Personal- und Führungsprozesse	16

Vorwort

Liebe Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung und der Gerichte

Kennen Sie unser Label **So.g sund**?

Unter diesem Label wurden vor über zehn Jahren unsere ersten Aktionen für Arbeitssicherheit und die betriebliche Gesundheitsförderung lanciert. Richtig etabliert haben sich diese Massnahmen jedoch nicht. Was bisher gefehlt hat, ist ein übergreifendes betriebliches Gesundheitsmanagement, kurz BGM-Konzept mit Massnahmen, die im Alltag zur Selbstverständlichkeit werden - wie das tägliche Zähne putzen.

Ein funktionierendes BGM heisst, dass Mitarbeitende selbstverantwortlich den Ausgleich suchen und ihre Ressourcen stärken. Es geht darum, dass Vorgesetzte sensibilisiert sind, Warnsignale wahrnehmen, Konflikte im Team frühzeitig ansprechen und die Lösung unterstützen, Überforderungssituation erkennen und Mitarbeitende kurzzeitig entlasten und sie mittel- und langfristig in ihrer Kompetenz fördern - kurz: es geht darum, dass Vorgesetzte wissen, wie es ihren Mitarbeitenden geht. Und wenn es mal nicht rund läuft, wissen Mitarbeitende wie Vorgesetzte, wo sie Unterstützung finden. Klingt alles selbstverständlich. Wenn es jedoch fehlt oder zu wenig systematisch gemacht wird, merken wir es nicht sofort, aber längerfristig wird es teuer - wie schlechte Zahnhygiene.

Ein Unternehmen mit einem gut implementierten BGM stellt an die Mitarbeitenden und die Vorgesetzten nicht weniger Anforderungen - aber es ist sich den gestellten Herausforderungen bewusst. Es bereitet die Mitarbeitenden auf die Anforderungen vor, in dem es beispielsweise im Sinne von Prävention in die Aus- und Weiterbildung investiert und ihnen Unterstützungsangebote zur Seite stellt - immer mit dem Ziel, dass Mitarbeitende bei der Arbeit gesund bleiben. Und wenn Mitarbeitende erkranken, bleibt es ein fairer Arbeitgeber. Ein Arbeitgeber, der den Prozess zurück ins Erwerbsleben schrittweise unterstützt.

Das läuft - auch ohne BGM-Konzept - in der kantonalen Verwaltung in vielen Dienststellen genau so. Teil des BGM-Konzeptes ist ein Controllingprozess. Anhand von Kennzahlen stellen wir in Zukunft die Frage, wie es unseren Mitarbeitenden in den verschiedenen Dienststellen geht. Wir schauen hin und wenn es notwendig ist, werden Massnahmen frühzeitig ergriffen, um die Zusammenarbeit in Teams zu verbessern, Arbeitsprozesse zu vereinfachen, Führung zu stärken ... Angesetzt wird dort, wo es angezeigt ist.

Was werden Sie, als unsere Mitarbeitenden, von dem BGM-Konzept merken? Wahrscheinlich sehr wenig. Sie kommen gerne zur Arbeit, Sie vertrauen Ihren Vorgesetzten, stellen fest, dass Sie wahrgenommen werden, Ihre Vorgesetzten wissen, wie es Ihnen geht und Sie werden im richtigen Moment, von Ihren Vorgesetzten unterstützt. Schwierige Situationen, viel Arbeit, grosse Herausforderungen bleiben ein Teil des Arbeitsalltages. Sie erleben einen bewussten Umgang damit. Das ist BGM. Und wenn wir nicht mehr darüber Nachdenken - es selbstverständlich ist, wie das tägliche Zähne putzen - dann haben wir BGM erfolgreich implementiert.

Das ist das Ziel - wir sind zusammen im Gespräch, wir sind gemeinsam unterwegs - **So.g sund**.



Roland Heim
Regierungsrat

1. Einleitung

Die Belastungen am Arbeitsplatz haben sich in den letzten Jahren verändert. Die psychischen und psychosomatischen Erkrankungen nehmen zu. Gut 25 bis 30% der Erwerbstätigen der Schweiz fühlen sich häufig oder sehr häufig gestresst. Dies sind 30% mehr als noch vor zehn Jahren. Bei den Arbeitgebern steigt das Bewusstsein für diese Problematik. Befragungen zeigen, dass viele Unternehmen diese Herausforderung angehen und in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden investieren, um arbeitsbedingte Krankheitskosten zu senken, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und diese an das Unternehmen zu binden¹.

2. Ausgangslage

Der Kanton Solothurn trägt als Arbeitgeber die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeitenden während derer Berufstätigkeit. Es ist in seiner Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass er die nötigen Massnahmen trifft, um Berufsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden sowie die Gesundheit und die persönliche Integrität seiner Mitarbeitenden zu schützen.

Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20; Art. 82), das Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11; Art. 6), die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV, SR 832.30; Art. 11a, Art. 11b); das Obligationenrecht (OR, SR 220, Art. 328) sowie die Richtlinie 6508 der eidgenössischen Kommission für Arbeitssicherheit (EKAS) regeln diese Pflichten der Arbeitgeber bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Mit dem **RRB 2015/2018** vom 1. Dezember 2015 hat das Hochbauamt in Zusammenarbeit mit dem Personalamt ein betriebliches Sicherheitssystem für die Verwaltungstätigkeit „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der öffentlichen Verwaltung“ erarbeitet und abgeschlossen. In diesem RRB sind das Leitbild, die Struktur und Organisation, die Verantwortlichkeiten, die Ausbildung, die Regeln Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Gefahrenermittlung, die Massnahmenplanung, die Notfallorganisation, die Mitwirkung der Mitarbeitenden, der Gesundheitsschutz sowie die Kontrolle/Audit in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz definiert.

Um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verankern zu können, müssen diese in einen Gesamtkontext im Sinne eines betrieblichen Gesundheitsmanagements implementiert werden. Nur mit einer gemeinsamen Strategie und gemeinsamen Zielsetzungen können Gefahren erkannt, Präventions- und Entwicklungsmaßnahmen definiert, Synergien effizient genutzt und die Fürsorgepflicht wahrgenommen werden.

Das Personalamt hat mit einem externen Berater eine Analyse durchgeführt, um das aktuelle betriebliche Gesundheitsmanagement und das dafür notwendige Personalcontrolling zu analysieren. Die Ergebnisse zeigen auf, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement nur punktuell besteht und eine Weiterentwicklung auf dieser Basis kaum möglich ist. Es fehlen insbesondere strategische und operative Ziele zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, eine einheitliche Datengrundlage zur Berechnung von Personalkennzahlen (Personalcontrolling) und klar zugeordnete Ressourcen, Prozesse und Verantwortlichkeiten für den Aufbau und die Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Aus diesem Grunde kann eine systematische und erfolgreiche Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements nur dann erfolgen, wenn die für die Analyse und Festsetzung von Massnahmen relevanten Daten aus einem Personalcontrolling erhoben und analysiert werden können.

Mit dem **RRB 2016/1189** vom 27. Juni 2016 wird das Personalamt beauftragt, bis 31.12.2017 ein zentrales Personalcontrolling aufzubauen sowie ein BGM-Konzept zu erarbeiten.

¹ Gesundheitsförderung Schweiz, Bern. Faktenblatt 14, Mai 2016

3. Vision und Strategie

Die *Vision* des zukünftigen betrieblichen Gesundheitsmanagements ist, dass die kantonale Verwaltung eine bewusste Gesundheitskultur lebt und gesundes Arbeiten ermöglicht. Das heisst, dass Gesundheit als wichtiger Wert anerkannt und ein achtsamer Umgang mit dem Thema Gesundheit in allen Bereichen entwickelt und gelebt wird.

Die dahinterstehende *Strategie*, um eine Gesundheitskultur zu etablieren und zu verankern, besteht in einem systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement verstehen wir als Dach, welches die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliche Beratung und Begleitung und Controlling, Kommunikation und Qualitätssicherung vereint und die Möglichkeit bietet, nicht bloss mit Einzelmassnahmen, sondern in der ganzen Breite auf das Thema Gesundheit und Gesundheitsförderung einzuwirken. Durch gemeinsame Zielsetzungen können Synergien aus den einzelnen Bereichen genutzt werden.

Mit einem systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagement tragen wir zur langfristigen Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden bei.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bezieht sich auf das Arbeitsumfeld.

Die nachfolgende Abbildung 1 zeigt in einem Überblick das betriebliche Gesundheitsmanagement des Kantons Solothurn.

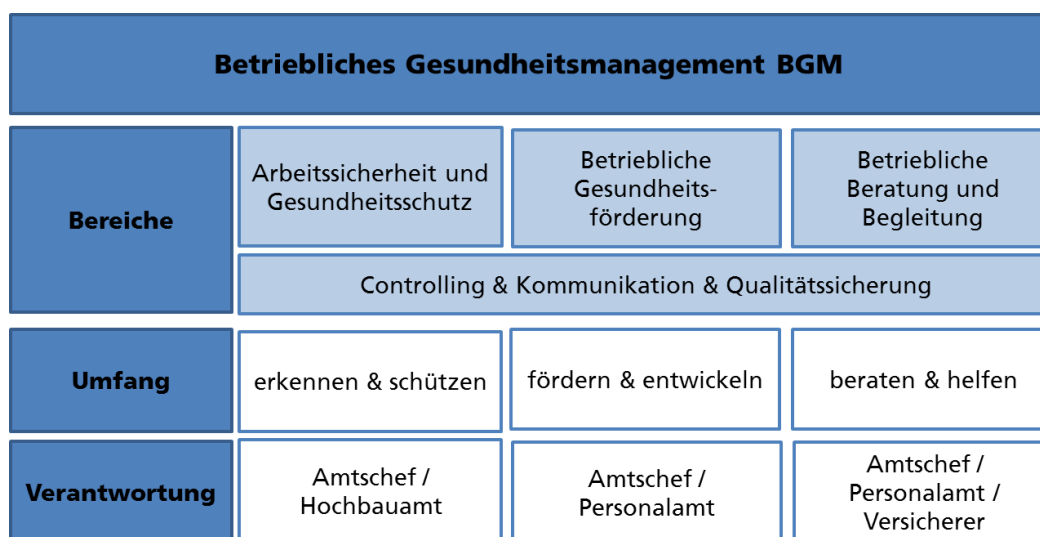


Abb. 1: Überblick betriebliches Gesundheitsmanagement Kanton Solothurn

4. Ziele BGM

Für die einzelnen Bereiche werden folgende Zielsetzungen festgelegt:

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

1. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der kantonalen Verwaltung ist umgesetzt und wird aufrechterhalten (RRB 2015/2018).
2. Die Gefahrenermittlung wird anhand von definierten BGM-Kennzahlen im BGM-Jahresprozess implementiert.
3. Die Einrichtung der Arbeitsplätze unterstützt gesundheitsförderndes Arbeiten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Das BGM-Gedankengut ist kontinuierlich in den definierten Personal- und Führungsprozessen verankert.
2. Interne Aus- und Weiterbildungsangebote werden laufend angepasst bzw. ausgebaut.
3. Die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden sowie das solidarische Verhalten der Mitarbeitenden untereinander werden gefördert.

Betriebliche Beratung und Begleitung

1. Die Vorgesetzten unterstützen die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.
2. Die Vorgesetzten werden vom Personalamt optimal in ihrer Fürsorgepflicht unterstützt.
3. Das interne Beratungsangebot des Personalamtes ist allen Mitarbeitenden bekannt. Die internen Prozesse sind geklärt.
4. Das externe Beratungsangebot ist allen Mitarbeitenden bekannt.

Controlling, Kommunikation und Qualitätssicherung

1. Der BGM-Jahresprozess ist anhand der BGM-Kennzahlen implementiert. Nötige und sinnvolle Massnahmen werden je Amt respektive je Dienststelle definiert und umgesetzt.
2. Absenzen und Absenkkosten werden durch BGM-Massnahmen reduziert.
3. Informationen über BGM sind strukturiert und zielgruppengerecht auf dem Internet abgelegt.
4. Alle Mitarbeitende sind stufengerecht über BGM informiert.
5. Die Wirkung des BGM wird überprüft.

Studien zeigen, dass eine Verankerung einer Gesundheitskultur beim Verhalten der Führungskräfte und bei den Prozessen des Personalmanagements ansetzen soll. Unser Ansatz ist daher der folgende:

In einer ersten Priorisierung in der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements fokussieren wir uns auf

- ✓ Anpassung der Personal- und Führungsprozesse unter Berücksichtigung des BGM-Gedankengutes,
- ✓ Sicherstellung der Kommunikation und Information zum Thema Gesundheit für alle Mitarbeitenden.
- ✓ Sicherstellung der Nachhaltigkeit über die Verankerung eines periodisch wiederkehrenden BGM-Jahresprozesses.

5. Zielgruppe

Als Zielgruppe sind die kantonale Verwaltung und die Gerichte definiert. Das heisst, alle Mitarbeitenden der kantonalen Ämter, der Gerichte, mit Ausnahme der Solothurnischen Gebäudeversicherung, der Ausgleichskasse, der IV-Stelle, der Pensionskasse Kanton Solothurn, der Zentralbibliothek, des Museums Altes Zeughaus, des Kirchenwesens sowie der Solothurner Spitäler AG, gehören zur Zielgruppe des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Lehrkräfte der kantonalen Schulen (Kantonsschulen, Berufsschulen und Heilpädagogischen Sonderschulen) sind, soweit wie möglich, einzubinden.

6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

6.1. Definition

Der Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeit im Arbeitsumfeld ist nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern Voraussetzung für Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Ziel ist die Prävention vor arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten. Das heisst konkret, Gefahren beseitigen, Gefahren abschirmen, technische und persönliche Schutzvorrichtungen ermöglichen, Verhaltensregeln im Umgang mit Gefahren definieren und die Einstellung in Bezug auf Gefahren beeinflussen.

6.2. Grundlage

Als Grundlage dient der RRB 2015/2018: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der kantonalen Verwaltung Solothurn.

7. Betriebliche Gesundheitsförderung

7.1. Definition

Die betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, eine optimale gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung zu schaffen. Mit geeigneten Massnahmen werden Mitarbeitende dazu befähigt, ihre Gesundheitskompetenz zu erhöhen.

7.2. BGM-Gedankengut

Das Konzept der Salutogenese von Aaron Antonovsky stellt die theoretische Grundlage der Gesundheitsförderung dar. In der Salutogenese gibt es nicht nur zwei Zustände (gesund/krank), sondern ein Kontinuum von Gesundheit und Krankheit.

Im Zentrum steht nicht die Suche nach der Ursache von Krankheiten (Pathogenese), sondern es interessiert viel mehr die Frage, wie und warum Menschen trotz Belastungen gesund bleiben bzw. wieder gesund werden können. Belastungen/Stressoren sind allgegenwärtig und nicht vermeidbar. Sie müssen jedoch nicht krankmachend sein, sondern können genauso gut gesundheitsförderlich sein.

Das Konzept der Salutogenese wendet sich also Prozessen zu, die Gesundheit erhalten und fördern. Im Vordergrund stehen Bewältigungsstrategien, wodurch die Position auf dem „Gesundheits-Krankheits-Kontinuum“ beibehalten oder optimiert werden kann. Dem Konzept zufolge sollen vor allem diese Bewältigungsstrategien durch Ressourcen gefördert werden.

Als weitere Grundlage wird das transaktionale Stressmodell von Lazarus beigezogen, worin diese Prozesse verdeutlicht werden.

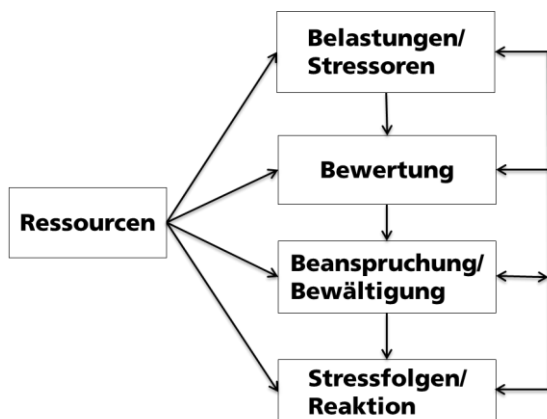


Abb. 2: Transaktionales Stressmodell nach Lazarus, eigene vereinfachte Darstellung

Das Modell zeigt auf, dass Ausgangspunkt des Stressprozesses Belastungen/Stressoren sind. Unter Belastungen werden objektive, von aussen auf den Menschen einwirkende Grössen beziehungsweise Faktoren verstanden. Diese können einerseits aus der Arbeit (Aufgabe, Arbeitsmittel, physische Umgebung, soziale Umgebung), von der Person (Einstellung, Verhaltensmuster) oder aus Lebensereignissen (Trennung, Ruhestand, Heirat) heraus entstehen. Sie wirken potentiell stressauslösend und können negative Folgen auf die Gesundheit haben.

Ob die Belastungen zu Stressfolgen führen, hängt gemäss Lazarus davon ab, wie der Mensch die entsprechende Situation bewertet und bewältigt.

Die Bewertung der Belastung erfolgt in zwei Schritten: In der ersten Bewertung erfolgt die Einschätzung der Situation (positiv, irrelevant, stressend). In der zweiten Bewertung werden die eigenen Kompetenzen und Ressourcen hinzugezogen und bewertet. Es wird abgewogen, welche Bewältigungsmöglichkeiten verfügbar sind, welche Erfolgswahrscheinlichkeit diese haben und inwieweit man die Bewältigungsstrategien beherrscht.

Die Bewertung bestimmt die Beanspruchung und Bewältigung der Situation. Unter Beanspruchung wird die subjektive Folge der Belastungen auf den einzelnen Menschen verstanden. Darauf folgt, ob eine erfolgreiche Bewältigung der Belastungen ohne Stressfolgen oder eine nicht erfolgreiche Bewältigung der Belastungen mit Stressfolgen erfolgt.

Das Modell zeigt auch die wechselseitige Beeinflussung der Bewertungs- und Bewältigungsprozesse und deren Wirkung auf die Gesundheit auf. Es ergeben sich Rückwirkungen auf Belastungen und Ressourcen.

Das Modell von Lazarus zeigt somit auf, dass Belastungen/Stressoren, Ressourcen und die Beanspruchung/Bewältigung gesundheitsbeeinflussende Faktoren sind. Auf diese Faktoren werden wir bei der Anpassung der Personal- und Führungsprozesse einwirken. Möglichkeiten der Einwirkung gibt es in allen Bereichen, wie beispielsweise

- Arbeitsumgebung gestalten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
- Ressourcen und Kompetenzen stärken, Belastungen durch Gespräche herausfiltern oder Schulungen anbieten im Bereich betriebliche Gesundheitsförderung,
- Beratungsangebote zur Verfügung stellen im Bereich betriebliche Beratung und Begleitung.

8. Betriebliche Beratung und Begleitung

8.1. Definition

Mitarbeitende und Vorgesetzte werden in Fragen zur betrieblichen Gesundheit durch verschiedene Stellen beraten und unterstützt. Bei komplexen Fragestellungen im Zusammenhang mit Abwesenheiten im Bereich Krankheit und Unfall wird die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnern koordiniert, um die Bearbeitung und die Leistungserbringung möglichst effizient und effektiv zu gestalten.

Exkurs: Definition Fürsorgepflicht

Fürsorgepflicht heisst, dafür zu sorgen, dass die nötigen Massnahmen getroffen werden, um Berufsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden sowie die Gesundheit und die persönliche Integrität der Mitarbeitenden zu schützen; Warnsignale (wie bspw. auffällige Leistungsschwankungen, sich zurück ziehen vom Team, ungepflegte Erscheinung, Stimmungsschwankungen, usw.) zu erkennen und darauf zu reagieren; Arbeitsverteilung in Bezug auf Auslastung, Ressourcen und Belastungen sicherzustellen; Störungen und Konflikte anzugehen und zu unterstützen, dass diese konstruktiv gelöst werden können. Die Fürsorgepflicht findet ihre Grenze an der Selbstverantwortung jedes Einzelnen.

Exkurs: Definition Leistungsfähigkeit

Leistungsfähig ist, wer eine stabile und konstante Arbeitsleistung entsprechend den Anforderungen und Aufgaben seiner Funktion erbringt, wer präsent ist und sich während der Arbeitszeit konzentrieren kann und wer entsprechend seinen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten optimal eingesetzt und gefördert wird.

9. Controlling, Kommunikation und Qualitätssicherung

9.1. Personalcontrolling

Das zentrale Personalcontrolling ist für die Personalkennzahlen verantwortlich und liefert die definierten BGM-Kennzahlen. Die Personalkennzahlen werden auf Stufe Verwaltung, Departement, Dienststelle mit Globalbudget und Gerichte in einer Übersicht dargestellt. Als Zielpublikum sind Führungskräfte auf Stufe Regierung, Departement, Amt und Gerichte definiert.

Im zentralen Personalcontrolling ist für die Schnittstelle (Zeiterfassungssysteme - SAP) folgender Ablauf definiert:

Die Daten des jeweiligen Vormonates sind bis am 14. Kalendertag im Monat durch den Mutationsverantwortlichen aktualisiert. Jeden 15. Tag des Monats werden die Daten ins SAP eingelesen. Durch das Personalamt erfolgen periodisch eine Aufbereitung und ein Versand der Daten an die Departementssekretärin/Departementssekretäre.

9.1.1. BGM-Kennzahlen

Für den BGM-Jahresprozess sind auf der Grundlage des RRB 2016/1189 folgende BGM-Kennzahlen definiert:

- Fluktuationsrate brutto (netto + intern + Pensionierungen + andere Gründe); innerhalb eines Jahres Betriebszugehörigkeit; %
- Weiterbildungsstunden; Std.
- Gleitzeitsaldo; Std.
- Ausbezahltes Zeitguthaben; Std.
- Krankheit-/Unfall-Absenzen total; Std., CHF
- Krankheitsabsenzen total; Std.
- Krankheitsabsenzen kurz (bis 5 Kalendertage); Std.
- Krankheitsabsenzen lang (ab 6 Kalendertage); Std.
- Abweichung zum Mittelwert und Median² Verwaltung bei Krankheit und Unfall; CHF
- Berufsunfall; Std.
- Nicht-Berufsunfall; Std.
- Arztbesuch; Std.
- Ferienguthaben; Tage
- Sollarbeitszeit; Std.
- Effektive Arbeitszeit; Std.
- Mitarbeitende \geq 60 Jahre
- Militär, Zivildienst und Zivilschutz; Std.

² Der Wert, der genau in der Mitte einer Datenverteilung liegt, nennt sich Median oder Zentralwert. Die eine Hälfte aller Daten ist immer kleiner, die andere grösser als der Median.

- Daten aus aktueller Mitarbeiterbefragung

9.1.2. BGM-Jahresprozess

Eine jährlich wiederkehrende Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit im BGM-Jahresprozess stellt die nachhaltige Verankerung sicher und fördert den bewussten und achtsamen Umgang mit dem Thema Gesundheit.

Der BGM-Jahresprozess ist gemäss nachfolgender Abbildung 3 definiert und wird mit jedem Departement und den Gerichten durchgeführt.

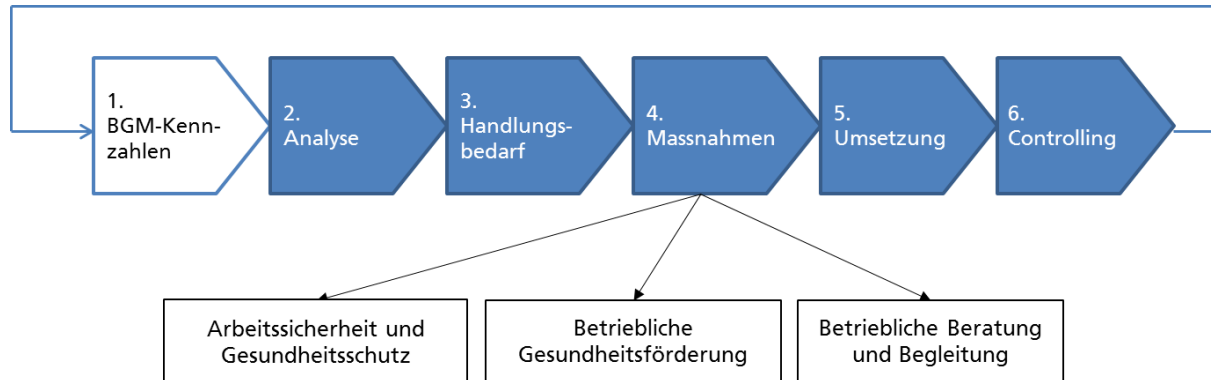


Abb. 3: BGM-Jahresprozess

Die BGM-Kennzahlen (1) aus dem Personalcontrolling werden jährlich gemeinsam analysiert (2). Weiter wird definiert, ob Handlungsbedarf besteht (3) und wenn ja, welche Massnahmen (4) umgesetzt (5) werden. Mit dem jährlichen Controlling (6) der definierten Massnahmen schliesst der BGM-Jahresprozess ab.

Die konkrete Umsetzung der Prozessschritte im BGM-Jahresprozess und die Beteiligten an jedem Prozessschritt werden mit jedem Departement und den Gerichten *individuell* festgelegt; dies aufgrund der unterschiedlichen Verantwortungsdelegation innerhalb der Zielgruppen.

9.2. Kommunikation

Die Kommunikation des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird unter folgendem Logo geführt:



Die zur Verfügung stehenden Informationsgefässe werden genutzt und beibehalten. Inhalte der Kommunikation sind alle Informationen, Unterlagen und Hilfsmittel zu BGM, BGM-Aktivitäten, BGM-Ergebnisse sowie Sensibilisierung zu Gesundheitsthemen.

Bei der Darstellung der Informationen auf der Homepage (Internet und Intranet) wird darauf geachtet, dass die Sprache auf die Zielgruppe ausgerichtet ist und dass die Informationen rasch und intuitiv gefunden werden.

9.2.1. Kommunikationskonzept

Eine Übersicht der Kommunikationsgefässe ist in nachfolgender Tabelle 1 dargestellt. Als Zielgruppe sind alle Mitarbeitenden definiert.

Gefäss	Thema, Inhalte
Homepage Personalamt	Alle Informationen, Unterlagen und Hilfsmittel zu BGM
So! Mitarbeiterzeitung	BGM-Konzept mit BGM-Zielen Schwerpunktthemen
So-pin Newsletter	Informationen zu BGM-Aktivitäten Umsetzung von BGM-Aktivitäten
So-gsund Teaser ³	Informationen des Gesundheitsamtes (bspw. Grippeimpfung) Hinweise zu gesundheitsförderlichem Verhalten während der Arbeit (Treppen steigen, Wasser trinken, frische Luft, „Lueg zu Dir“, usw.)
Basiskurse	Einführungstag neue Mitarbeitende Einführungstag neue Lernende
So.gsund über Mittag	Sensibilisierung zu BGM-Themen
Gesundheitsbericht	BGM-Kennzahlen und Ergebnisse über abgeschlossene Massnahmen

Tabelle 1: Kommunikation BGM

9.3. Qualitätssicherung

9.3.1. Evaluation BGM

Die Planung und das Monitoring der einzelnen Massnahmen werden durch eine fortlaufende Mehrjahresplanung sichergestellt. Im Weiteren werden Effizienz, Effektivität und Nachhaltigkeit überprüft:

- Wie haben sich die BGM-Kennzahlen - längerfristig gesehen - verändert?
- Zeigt das BGM Wirkung, das heisst in welchem Ausmass sind die Ziele erreicht worden?
- Ist das BGM wirtschaftlich, das heisst werden die Ressourcen effizient eingesetzt?

9.3.2. Gesundheitsbericht

Der Gesundheitsbericht beinhaltet definierte BGM-Kennzahlen und Ergebnisse von umgesetzten Massnahmen.

Der Gesundheitsbericht dient weiter als Instrument, um die Ergebnisse der Evaluation zusammengefasst darzustellen. Der Gesundheitsbericht wird in einem periodischen Zyklus erstellt und dieser kann je nach Bedarf angepasst werden. Sobald das Personalamt eine Gesamtberichterstattung hat, wird der Gesundheitsbericht darin integriert.

Empfänger des Gesundheitsberichtes sind Führungskräfte auf Stufe Regierung, Departement und Gerichte.

9.3.3. Begleitgruppe BGM

Die Begleitgruppe setzt sich aus Vertretenden aus allen Departementen zusammen.

Die Aufgaben der Begleitgruppe sind die Festlegung der Schwerpunkte und Ziele für das kommende Jahr, die Überprüfung der Zielerreichung und das Einbringen von Inputs aus den Departementen.

³ Hier handelt es sich um einen neuen Teaser, der auf der Startseite des Intranets der kantonalen Verwaltung platziert ist.

10. Verantwortlichkeiten in den BGM-Bereichen

Die Verantwortlichkeiten in den einzelnen Bereichen sind in der nachfolgenden Tabelle 2 zusammengefasst.

Bereich	Verantwortung	
	Grundlagen	Umsetzung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz <ul style="list-style-type: none"> – Konzept und Weiterentwicklung des Bereiches – Büroarbeitsplatz (s. RRB 2015/2018) – Infrastruktur (s. RRB 2015/2018) – Notfallorganisation (s. RRB 2015/2018) – Mithilfe in der Umsetzung bei Massnahmen aus dem BGM-Jahresprozess – Beratung bei Fragestellungen 	HBA	Amtsleitende
Betriebliche Gesundheitsförderung <ul style="list-style-type: none"> – Konzept und Weiterentwicklung des Bereiches – Kontinuierliche Anpassung der Führungs- und Personalprozesse unter Berücksichtigung des BGM-Gedankengutes – Kontinuierliche Anpassung und Erweiterung der Ausbildungsangebote unter Berücksichtigung des BGM-Gedankengutes – Mithilfe in der Umsetzung bei Massnahmen aus dem BGM-Jahresprozess – Beratung bei Fragestellungen 	PA	Amtsleitende
Betriebliche Begleitung und Beratung <ul style="list-style-type: none"> – Konzept und Weiterentwicklung des Bereiches – Mithilfe in der Umsetzung bei Massnahmen aus dem BGM-Jahresprozess – Beratung bei Fragestellungen 	PA	Amtsleitende
Controlling, Kommunikation, Qualitätssicherung <p><i>Controlling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Bereitstellung der definierten BGM-Kennzahlen aus dem Personalcontrolling – Beratung der Amtsleitenden und Departementssekretäre/-innen in der Datenanalyse der BGM-Kennzahlen <p><i>Kommunikation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Sicherstellung der Kommunikation unter den Beteiligten – BGM-Inhalte strukturiert allen Mitarbeitenden zur Verfügung stellen <p><i>Qualitätssicherung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Evaluation BGM – Erstellung des Gesundheitsberichtes 	PA	PA

Tabelle 2: Verantwortlichkeiten BGM

11. Finanzen

Die finanziellen und personellen Mittel für die Erstellung und Umsetzung des BGM-Konzeptes sowie die Umsetzung der Massnahmen in den Bereichen betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliche Beratung und Begleitung trägt das Personalamt im Rahmen seines Globalbudgets.

Die finanziellen und personellen Mittel für die Umsetzung der Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tragen die Ämter (gem. RRB 2015/2018 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der kantonalen Verwaltung Solothurn).

Die finanziellen und personellen Mittel für die Umsetzung der Massnahmen im Bereich „Einrichtung Arbeitsplatz“ trägt das Hochbauamt im Rahmen seines Globalbudgets.

12. Ausblick

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu implementieren und damit eine Gesundheitskultur zu verankern, braucht Zeit. Das Thema BGM wird nie beendet sein. Es handelt sich um einen fortwährenden Prozess und um eine stetige Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit. Folglich werden Massnahmen Schritt für Schritt umgesetzt und die definierten Ziele angepeilt.

Nachfolgende Abbildung 4 zeigt die ersten geplanten Massnahmen in der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf:

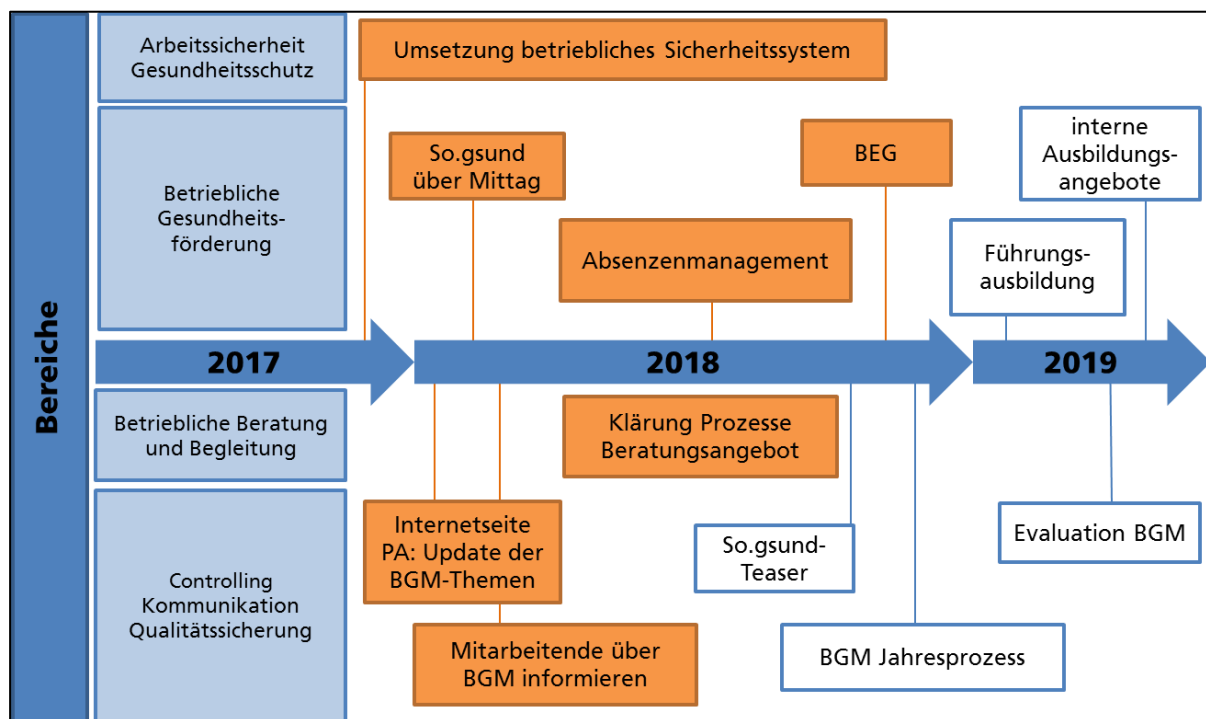


Abb. 4: Erste Massnahmen in der Umsetzung BGM

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Umsetzung des betrieblichen Sicherheitssystems ist gestartet. Notfallkonzepte werden pro Gebäude erstellt.

Betriebliche Gesundheitsförderung

so.g.sund über Mittag: In den Bereichen Sport, Entspannung und Sensibilisierungsreferate werden den Mitarbeitenden über Mittag verschiedene Möglichkeiten angeboten, die auf freiwilliger Basis genutzt werden können.

Absenzenmanagement: Dies ist der erste Personal- bzw. Führungsprozess, bei welchem das BGM-

Gedankengut verankert werden soll.

Darauffolgend werden die Prozesse „BEG Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch“, Führungsausbildung, interne Ausbildungsangebote im Zusammenhang mit dem BGM-Gedankengut geprüft und bei Bedarf angepasst (vgl. Anhang 14. Implementierung BGM in Personal- und Führungsprozesse).

Betriebliche Beratung und Begleitung

In diesem Bereich erfolgt die Klärung der internen Prozesse im Beratungsangebot.

Controlling, Kommunikation, Qualitätssicherung

Controlling: Sobald die Daten aus dem Personalcontrolling vorhanden sind, startet der BGM-Jahresprozess.

Kommunikation: Die Internetseite des Personalamtes wird überarbeitet, im Sinne, dass die Inhalte entsprechend dem BGM-Konzept angepasst werden. Die Information der Mitarbeitenden über das BGM-Konzept erfolgt. Der so.gsund-Teaser wird implementiert.

Anhang

A. Implementierung BGM in Personal- und Führungsprozesse

	Prozess	Thema	Prio*
Personal	MA finden	Stellenbeschrieb	in Bearbeitung
		Stelleninserat	-----
		Vorstellungsgespräch	C
		Einführung neuer MA	C
		Probezeitgespräch	C
	MA informieren	Internet	-----
		So!	
		so-pin	
	MA einsetzen und führen	Absenzenmanagement	A
		Beratung bei Konflikten, Mobbing, sex. Belästigung	A
		Beratung in Versicherungsfragen	D
	MA beurteilen	BEG	A
		Zielvereinbarung	-----
		Leistungsbonus	-----
	MA fördern	interne Ausbildungsangebote (Basiskurse, BOGK)	B
		externe Ausbildungsangebote	-----
		Führungsausbildung	B
		Lernendenausbildung	D
	MA verabschieden	Austrittsgespräch	C
	Führung	Planung (Aufgabe vs. Ressource)	Stellenplanung
Ferienplanung			
Jahresplanung			
Projektplanung			
Absicherung kritische Aufgaben (Stv.)			
Sitzungsleitung	Abteilungs-, Teamsitzungen	D	

*A Implementierung ab 2018