



Total Health Management THM^{Excellence}

Kurz-Check
zur ganzheitlichen Bewertung
des betrieblichen Gesund-
heitsmanagements

Volker David (ArbeitsInnovation) und Ruth Holm (ffw GmbH Ge-
sellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung)



Warum eine Selbstbewertung nach THM^{Excellence} durchführen?

Die Organisation bekommt durch den Selbstbewertungsprozess nach THM^{Excellence} die Möglichkeit zu lernen, die eigene Gesundheitskompetenz zu entwickeln, sich ihrer Stärken und Verbesserungspotenziale der bestehenden Gesundheitskultur bewusst zu werden und sich im umfassenden Gesundheitsmanagement zu üben. Das INDINA-THM^{Excellence}-Modell ist das ganzheitliche und integrierende Meta-Konzept für die meisten allgemeinen und/oder branchenbezogenen Präventionsansätze.

Ziele der Selbstbewertung nach THM^{Excellence} sind

- eine realistische Sicht auf die Leistungsfähigkeit der eigenen Organisation beim Managen von Gesundheit zu bekommen,
- eine Bewertung des Gesundheitsgeschehens zu erhalten, die auf Zahlen, Daten und Fakten beruht und nicht ausschließlich auf subjektiver Wahrnehmung,
- ein Instrument zu erhalten, das eine einheitliche Ausrichtung ermöglicht und Konsens darüber erzeugt, was, auf der Grundlage eines gemeinsam geteilten, salutogenetischen Gesundheitsverständnisses, ein jeder zu tun hat,
- ein Mittel zu haben, mit dem Personen befähigt werden, sich mit den Prinzipien des ganzheitlichen, betrieblichen Gesundheitsmanagements vertraut zu machen,
- ein einheitliche Klammer und Orientierungsrahmen zu haben, so dass verschiedene Gesundheits- und Reorganisationsaktivitäten in die Alltagsarbeit integriert werden können,
- ein aussagekräftiges Diagnoseinstrument zur Ermittlung des Reifegrades der Organisation in bezug auf das Gesundheitsgeschehen anwenden zu können,
- durch regelmäßige Selbstbewertung nach THM^{Excellence} einen Fortschritt in der Pflege der Leistungsfähigkeit der Belegschaft zu messen,
- beteiligungsorientiert die Beschäftigten in ihrer Gesundheitskompetenz zu stärken und sie als Experten ihrer Arbeit ernst zu nehmen.

INDINA-Modell Total Health Management (THM^{Excellence})

(für ganzheitliches, betriebliches Gesundheitsmanagement BGM)

Wie weit haben wir es schon geschafft?

Die Selbsteinschätzung* „Total Health Management“ (THM^{Excellence}) dient Ihrer Orientierung und unterstützt Sie dabei die Qualität Ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) einzuschätzen und zu entwickeln.

Der Fragebogen ist geeignet, um sich selbst – ob als UnternehmerIn, MitarbeiterIn, Betriebsrat, Führungskraft, Disability-Manager, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Sicherheitsbeauftragter - ein Bild über den Stand des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ im eigenen Unternehmen zu machen und dann mit anderen darüber in einen Erfahrungsaustausch zu treten.

Dem Fragebogen liegen die Qualitätskriterien des EFQM-Modells für Excellence 2010, die Prinzipien der Salutogenese und die gesetzlichen Basiserfordernisse des Arbeitsschutzes in Deutschland zugrunde. Darüber hinaus orientiert sich der Fragebogen am finnischen Modell des „Hauses der Arbeitsbewältigungsfähigkeit“.

Hinweise zum Vorgehen: Beantworten Sie die Fragen zu den folgenden 8 Bereichen.

Tragen Sie Ihre Antwort in der jeweiligen Zeile und Spalte mit einem "X" oder in der Excel-datei mit der Zahl "1" ein. (**Die Exceldatei ist für Kunden im geschützten Bereich auf www.indina.de downloadbar.**)

Für die Einstufung der Antworten wurden die folgenden vier Kategorien (A, B, C und D) gebildet, die auf alle Fragen angewendet werden sollen.

A - "Vollständig erreicht": ein im Ganzen realisiertes, hervorragendes Ergebnis, Vorbildfunktion


B - "Beträchtliche Fortschritte": klarer Nachweis für gute Umsetzungen, einige Schwachpunkte ergeben sich z.B. durch die nicht überall verbreitete oder umfassend angewendete Umsetzung


C - "Gewisse Fortschritte": einige Anzeichen tatsächlicher Entwicklung, gelegentliche Überprüfung der erreichten Verbesserungen, in Teilbereichen erfolgreiche Realisierung oder positive Ergebnisse


D - "Maßnahmen nicht begonnen": keine Aktivitäten vorhanden, vielleicht einige gute Ideen, aber im allgemeinen eher Wunschenken


Die Auswertung in der Excel-Datei erfolgt automatisch. Sie finden Ihr Unternehmensprofil "INDINA-THM" in Zahlen und im Bild auf den Tabellenblättern nach dem Fragebogen.


* Die Selbsteinschätzung ist angelehnt an den Fragebogen zur Selbsteinschätzung des Deutschen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung <http://www.dnbgf.de>.


1. Führungsverhalten	A	B	C	D
	Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
In unserem Unternehmen beherrschen die Führungskräfte das gesundheitsgerechte Führen und praktizieren es.				
In unserem Unternehmen erhalten die Führungskräfte Coaching und Qualifizierung, um das Thema Gesundheit in den Führungsalltag integrieren zu können.				
In unserem Unternehmen sind die Führungskräfte Vorbilder für gesundheitsbewusstes Verhalten.				
In unserem Unternehmen wirken die Führungskräfte aktiv am Aufbau und der Entwicklung des Gesundheitsmanagements mit.				


2. Leitbild und Gesundheitskultur	A	B	C	D
	Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
Das Gesundheits-Leitbild in unserem Unternehmen umfasst die Vision, Mission, Werte und ethischen Grundsätze der gelebten Gesundheitskultur.				
Das Gesundheits-Leitbild wurde beteiligungsorientiert entwickelt, wird intern und extern kommuniziert und ist allen Interessengruppen bekannt.				
Die gelebte Gesundheitskultur stärkt die gesundheitsförderlichen Ressourcen der Menschen und der Organisation und trägt zum Wohlbefinden der Beschäftigten bei.				
Das Gesundheits-Leitbild ist strukturell in der Organisation, in der Unternehmensstrategie und im Prozessmanagement verankert.				
Die Organisation hat gesundheitsrelevante Führungsgrundsätze formuliert.				


3. Mitarbeiterverhalten und Beteiligung	A	B	C	D
	Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
Im Unternehmen wird gesundheitsförderliches Verhalten, wie Ernährung, Stressbewältigung und Bewegung, Suchtprävention und das Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen sowie die Nutzung von technischen Hilfsmitteln gefördert.				
Im Unternehmen werden Beschäftigte als Experten ihrer eigenen Gesundheit gesehen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BGM beteiligt.				
Beschäftigte werden zu selbständigem Handeln für Prävention befähigt und ermächtigt.				
Mitarbeiter/innen und die Organisation führen einen Gesundheitsdialog.				
Mitarbeiter/innen werden für gesundheitsbewusstes Verhalten belohnt und anerkannt.				
Die betriebliche Interessenvertretung wird beteiligt und erhält für die eigenständige Gestaltung der betrieblichen Gesundheitsaufgaben eigene Ressourcen.				

4. Kooperation und Organisation im BGM	A	B	C	D
	Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
Externe Partnerschaften mit Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Integrationsämtern und Fachdiensten, Gewerkschaften, Fachinstituten, betriebsärztlichen Dienste und Behörden werden systematisch gemanagt.				
Die finanziellen Ressourcen des BGM werden systematisch gemanagt.				
Arbeitssicherheitsanforderungen an Gebäude, Anlagen und Material werden systematisch gemanagt.				
Die Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (ASA, BGM-Reviews, interne Gesundheitsaudits, Lenkungsausschuss, Beauftragungen, Gesundheitszirkel und BEM) und deren interne Vernetzung mit anderen Fachabteilungen werden systematisch gemanagt.				
Technologien für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (Kleidung, Schuhe, Absaugung etc.; auch Vorgehensweisen und Methoden) werden systematisch beobachtet.				
Informationen und Wissen über Prävention, Gesundheit und Rehabilitation werden systematisch gemanagt.				
Der Schutz der gesundheits- und personenbezogenen Daten im BGM werden systematisch gemanagt.				

5. Arbeitsgestaltung	A	B	C	D
	Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
Die Prozesse im Unternehmen werden systematisch auf der Grundlage arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse (ausführbar, schädigungslos, beeinträchtigungsfrei, zumutbar und persönlichkeits- sowie lernförderlich) gestaltet und gemanagt.				
Die Analyse und Bewertung von körperlichen und psychischen Belastungen und Beanspruchungen (u.a. Gefährdungsanalysen und ~beurteilungen) erfolgt systematisch und strukturiert.				
Die Anwendung von ergonomischen Prinzipien und Arbeitssicherheitsbestimmungen in Planung und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen wird sichergestellt.				
Die Berücksichtigung der Arbeitsgestaltungsanforderungen von Beschäftigtengruppen, wie z. B. Schwerbehinderte, Schwangere, Jugendliche etc., ist gewährleistet.				
Die Arbeitszeitgestaltung erfolgt nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien (life-workbalance).				

6. Arbeitsqualität	A	B	C	D
	Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
Im Unternehmen wird die Wahrnehmung der Belegschaft zum Thema Arbeitsqualität systematisch gemessen.				
Es sind positive Trends über drei Jahre oder nachhaltig gute Ergebnisse festzustellen.				
Es werden angemessene und herausfordernde Ziele gesetzt.				
Es werden Vergleiche mit best-practice Organisationen angestellt.				
Die Kennzahlen sind relevant und aussagekräftig.				

7. Gesellschaftliche Verantwortung/Auswirkungen	A	B	C	D
	Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
Im Unternehmen werden die Auswirkungen auf die Gesellschaft systematisch gemessen.				
Es sind positive Trends über drei Jahre oder nachhaltig gute Ergebnisse festzustellen.				
Es werden angemessene und herausfordernde Ziele gesetzt.				
Es werden Vergleiche mit best-practice Organisationen angestellt.				
Die Kennzahlen sind relevant und aussagekräftig.				

8. Schlüsselergebnisse BGM	A	B	C	D
	Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
Im Unternehmen werden die Schlüsselergebnisse BGM systematisch gemessen.				
Es sind positive Trends über drei Jahre oder nachhaltig gute Ergebnisse festzustellen.				
Es werden angemessene und herausfordernde Ziele gesetzt.				
Es werden Vergleiche mit best-practice Organisationen angestellt.				
Die Kennzahlen sind relevant und aussagekräftig.				

Weitere Informationen zum THM^{Excellence} - Modell

Die ausführliche Darstellung zum THM^{Excellence}-Modell, der Ablauf eines umfassenden Selbstbewertungsprozesses sowie Workshop-Designs finden Sie im Artikel David, Volker/Holm, Ruth (2011): „Total Health Management - THM^{Excellence}. Ein Modell für ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement. In: Holm, Ruth/Anlauff, Wolfgang/David, Volker (Hrsg.): Arbeits- und Gesundheitsschutz gestalten. Von der Insellösung zum ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement. Nomos Verlag.

Welche Erfahrungen unser Pilotunternehmen mit dem Instrument Total Health Management (THM^{Excellence}) gemacht haben, welche Erfolge erzielt und welche Erkenntnisse gewonnen wurden, erfahren Sie in unserer Broschüre: „Die Selbstbewertung nach THM^{Excellence} in der Praxis. Betriebsbeispiele“ – Downloadmöglichkeit unter www.indina.de

Ihre Ansprechpartner

Sollten Sie Interesse an weiteren Informationen oder der Durchführung einer Selbstbewertung oder anderer Analyse- und Gestaltungsinstrumente in Ihrem Unternehmen haben, dann nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf:

Volker David
ArbeitsInnovation
Konrad-Lengenfelder-Str. 16
90518 Altdorf b. Nürnberg
Tel. 09187-922 88-54
david@arbeitsinnovation.de

Ruth Holm
Projektleitung INDINA
ffw GmbH Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung
Allersberger Str. 185/F
90461 Nürnberg
Tel. 0911 – 46 26 79 – 16
holm@ffw-nuernberg.de

Februar 2011



Förderschwerpunkt
Innovationsstrategien jenseits
traditionellen Managements

Diese Publikation entstand im Rahmen des Verbundprojekts „INDINA“, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (bmb+f) und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unter dem Kennzeichen 01FM07019 gefördert wird. Die inhaltliche Verantwortung liegt bei den Autor/innen.