



REHA SUISSE 

Insight

Lösungen zur Analyse, Steuerung und Evaluation
im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

Vortrag gehalten von Alexander Haggag
Arbeits- und Organisationspsychologe

1 «Insight» Lösung zur Analyse, Steuerung und Evaluation im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.....	3
2 Arbeitsbedingte Erkrankungen und deren Kosten.....	3
3 Gesundheitsförderliche Aspekte von Arbeit.....	5
4 Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement?.....	5
5 Nutzen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	6
6 Die konkrete Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung.....	8
7 Insight im Ablauf eines Betrieblichen Gesundheitsförderung Programms... 	9
8 Abschluss.....	14

1 «Insight» Lösung zur Analyse, Steuerung und Evaluation im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Heute werde ich Ihnen anhand des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) unsere Leistungen veranschaulichen. Um Ihnen die Funktionsweise und Stärken von Insight, sowie die Abwicklung des Prozesses besser näherbringen zu können, habe ich den Vortrag in drei Teile gegliedert. Im ersten Teil werden ich Ihnen die zugrunde liegenden Überlegungen von dem BGM vorstellen. Dann werde ich Ihnen im zweiten Teil kurz die Ziele von BGM darstellen, um anschliessend im dritten Teil des Vortrags anhand eines konkreten Projektes aus dem BGM die Leistungen von Insight darzulegen.

Zunächst kurz ein paar Worte zu Insight: Es ist ein Diagnoseinstrument, das von uns entwickelt wurde, um Organisationsdiagnosen aus der Sicht der Mitarbeiter durchführen zu können. Der Aufwand für die Mitarbeiter ist gering, und die Abwicklung der Diagnose durch Insight sehr komfortabel. Mit Insight können je nach Fragestellung unterschiedliche Aspekte des Unternehmens erfasst werden. So liefert es je nach Bedarf vielseitige Daten z. B. zur Leistungsmotivation, zum Betriebsklima, zu der Arbeitszufriedenheit oder zur Gesundheit im Unternehmen.

2 Arbeitsbedingte Erkrankungen und deren Kosten

Herr Prof. Dr. Karl Kuhn wissenschaftlicher Leiter der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Deutschland (BAuA) stellt in einer Untersuchung im Jahr 2000 fest, dass der Anteil arbeitsbedingter Erkrankungen an der Gesamtzahl der Erkrankungen auf etwa 30 Prozent geschätzt wird. (Kuhn, 2000, S. 103). Das bedeutet, dass drei von zehn Erkrankten aufgrund der Arbeit erkrankt sind.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Deutschland beantwortet zudem noch die Frage, welche Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen (BAuA 2009). Nach ihren Berechnungen über die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen sind im Jahr 2007 in Deutschland 23,7 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitsfälle auf Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und 10,9 Prozent auf psychische Störungen zurückzuführen. Die Produktionsausfallkosten aufgrund von Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems werden auf 9,5 Mrd. Euro geschätzt, Erkrankungen aufgrund von psychischen Störungen verursachen Kosten in Höhe von 4,4 Mrd. Euro. Die Schätzung des Jahres 2007 basiert auf Arbeitsunfähigkeitsdaten von rund 31 Millionen Pflichtversicherten und freiwillig Versicherten der gesetzlichen Krankenversicherung.

Aus der Schweiz liegen vergleichsweise detaillierte Daten meines Wissens nach bisher leider nicht vor. Jedoch schätzt das Staatssekretariat für Wirtschaft 2000, dass der Wirt-

schaft allein durch stressbedingte Erkrankungen jährliche Kosten in der Grössenordnung von 4.2 Mrd. CHF erwachsen. Zählt man zu den direkt dem Stress angelasteten Kosten noch die Kosten für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten hinzu, so belaufen sich die volkswirtschaftlichen Kosten arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen auf mind. 8 Mrd. CHF, oder ca. 2,3% des BIP. (Seco, 2000)

Produktionsausfall und Ausfall an Bruttowertschöpfung nach Diagnosegruppen in Deutschland 2005 (aus: BAuA, 2009)

ICD 10	Diagnosegruppe	Arbeitsunfähigkeitstage		Produktionsausfall		Ausfall an Bruttowertschöpfung	
		Mio.	%	Mrd. Euro	vom Bruttonational-einkommen in %	Mrd. Euro	vom Bruttonational-einkommen in %
V	Psychische und Verhaltensstörungen	47,9	10,9	4,4	0,2	8,0	0,3
IX	Krankheiten des Kreislaufsystems	26,8	6,1	2,4	0,1	4,5	0,2
X	Krankheiten des Atmungssystems	58,8	13,4	5,4	0,2	9,8	0,4
XI	Krankheiten des Verdauungssystems	28,1	6,4	2,6	0,1	4,7	0,2
XIII	Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	103,6	23,7	9,5	0,4	17,3	0,7
XIX	Verletzungen, Vergiftungen	54,4	12,4	5,0	0,2	9,1	0,4
alle anderen	Übrige Krankheiten	118,2	27,0	10,8	0,5	19,7	0,8
I-XXI	Alle Diagnosegruppen	437,7	100,0	40,0	1,7	73,0	3,0

Rundungsfehler

Wir sehen bei diesen Ergebnissen, dass ein erheblicher Prozentsatz (30%) von der Gesamtzahl der Krankheiten arbeitsbedingt ist. Natürlich werden dadurch Kosten verursacht. Kosten, die sowohl dem Unternehmer als auch dem Staat zur Last fallen. Als Ursachen für Beeinträchtigung der Gesundheit am Arbeitsplatz nennt Prof. Dr. Ulich (wissenschaftlicher Leiter des Europäischen Netzwerks für partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik, Enterprise for Health) bestimmte Merkmale der Arbeit wie Über- und Unterforderung oder widersprüchliche Aufträge ohne individuelle Lösungsmöglichkeiten (Ulich & Wülser, 2005).

Ich möchte zusammenfassend festhalten, dass Arbeit unter bestimmten Umständen Gesundheit beeinträchtigt und zu Erkrankungen führt, die hohe Kosten für den Unternehmer verursachen.

3 Gesundheitsförderliche Aspekte von Arbeit

Wie wir heute wissen, bietet Erwerbsarbeit eine Reihe von Möglichkeiten, die gesundheitsfördernd sind. Ich möchte hier Kontaktmöglichkeiten, Kooperationserfahrungen, soziale Anerkennung und Selbstvertrauen nennen, sowie verschiedenartige Möglichkeiten zur Sinnfindung und Kompetenzentwicklung.

Je mehr Fähigkeiten und Fertigkeiten der Berufstätige in die Arbeit einbringen kann, desto stärker treten die gesundheitsförderlichen Aspekte der Arbeit in den Vordergrund. Je höher z. B. der Entscheidungsspielraum einer Arbeitsaufgabe ist, desto mehr Fähigkeiten und Fertigkeiten werden zum Einsatz gebracht. Zusammenfassend kann die Frage, ob Arbeit auch gesundheitsfördernd sein kann, mit einem Ja beantwortet werden, wenn sie die menschlichen Fähigkeiten und Potenziale fördert und zur Weiterentwicklung beiträgt.

Prof. Dr. Ulich fasst folgende Merkmale persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung zusammen:

(1) Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe, (2) Vielfalt der Arbeitsanforderungen, (3) Möglichkeiten der sozialen Interaktion, (4) Autonomie, (5) Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, (6) stressfreie Regulierbarkeit und (7) Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (Ulich, 2005).

Die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist im Jahr 2005 der Frage nachgegangen, wie viele ArbeitnehmerInnen sich durch die Arbeit gesundheitlich beeinträchtigt fühlen. Dazu wurden 30 000 Arbeitnehmer aus 31 Europäischen Ländern befragt. Von den 30 000 Arbeitnehmern gaben 27% an, dass dies der Fall sei (European Foundation, 2007).

Dieses Ergebnis ist unzufriedenstellend. Unzufriedenstellend, weil wir gerade gesehen haben, dass Arbeit beträchtliche gesundheitsförderliche Potenziale in sich birgt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass *«Unternehmen nur so gesund sind, wie die Menschen, die in diesen arbeiten.»* und: *« ... nur gesunde Unternehmen werden dauerhaft am Markt bestehen können.»* (Meifert & Kesting 2003)

Das klingt sehr vielversprechend. Ich möchte mit Ihnen im Folgenden überprüfen, ob das tatsächlich stimmt. Zunächst möchte ich jedoch BGM genauer definieren.

4 Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement?

BGM möchte Gesundheit fördern und berücksichtigt dabei sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das individuelle Gesundheitsverhalten. Deshalb setzt die BGM auf zwei Ebenen an: 1) Dem Unternehmen 2) dem Mitarbeiter.

Wichtigste Aufgabe auf der Unternehmensebene ist die Optimierung von Rahmenbedingungen, die Zufriedenheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter unterstützen. Es sollen also

bestehende gesundheitsbeeinträchtigende Bedingungen in Unternehmen erkannt und durch Verhältnisprävention entsprechend verändert werden.

Auf Mitarbeiterebene wird der Mensch in seiner Eigenverantwortung ernst genommen, indem überprüft wird, welche Verhaltensweisen verändert bzw. erweitert werden können, damit Gesundheit gefördert wird.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hat sich im Lauf der letzten 20 Jahre stark weiterentwickelt. Bis zu den 1990er Jahren standen noch Einzelaktionen zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter in den engagierten Betrieben im Vordergrund. Es wurde nach dem «Giesskannenprinzip» gesundheitsförderliche Massnahmen gesetzt. Meistens wurde das Hauptaugenmerk auf die Behebung aktueller Probleme gelegt. Typische Massnahmen waren z. B. Impfungen für das ganze Unternehmen, Bewegungstage, Ernährungstage oder das Angebot von Obst und Trinkwasser am Arbeitsplatz. Im Laufe der Neunzigerjahre hat sich BGM zu einem Managementansatz entwickelt, der Einzug in die Personal- und Organisationsentwicklung nahm. BGM bewegt sich ausserdem von der ausschliesslichen Ursachenforschung hin zum Entdecken von Ressourcen, die förderlich sind, um den Gesundheitszustand zu verbessern.

An dieser Entwicklung sieht man, dass ein Umdenken stattgefunden hat. Zunächst war der Arbeitsplatz ein Ort, an dem man viele Menschen für gesundheitsfördernde Massnahmen erreichen konnte. Das Ziel lag darin, die Gesundheit des Einzelnen zu verbessern.

Es wurde jedoch erst später die Arbeit selbst als Quelle von Gesundheit entdeckt und dementsprechend wurde erst seit relativ kurzer Zeit die Arbeit selbst Bestandteil der Analysen.

5 Nutzen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Halten wir uns das Gehörte noch einmal kurz vor Augen. Wir haben entdeckt, dass die Arbeit erwiesenermassen unter bestimmten Umständen Gesundheit beeinträchtigen kann. Die arbeitsbedingten Erkrankungen verursachen hohe Kosten für das Unternehmen. Auf der anderen Seite kann Arbeit aber auch gesundheitsförderlich sein. In dieser Funktion verringert sie gesundheitsbedingte Ausfälle und wirkt sich positiv auf die Produktivität des Unternehmens aus. Das klingt sehr vielversprechend, die Frage ist jedoch, ob das auch tatsächlich in der Praxis zutrifft. Ich möchte Ihnen ein paar Ergebnisse aus der Evaluierung von Programmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung vorstellen, damit Sie sich selbst ein Bild machen können.

Finanzieller Gewinn

Ein wesentlicher Nutzen liegt in der Kostenersparnis und Produktivitätssteigerung durch die Verringerung von Fehlzeiten. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Deutschland (BAuA) beziffert die direkten Kosten und indirekten Kosten, die einem Unternehmen pro Fehltag und Mitarbeiter entstehen, auf € 200 – 400. Gelingt die Senkung des Krankenstandes um nur einen Prozentpunkt, dann lässt sich beispielsweise bei einem Unternehmen mit 500 Mitarbeitern bei einem mittleren Kostenansatz von € 300.- und ca. 225 Nettoarbeitstagen eine Ersparnis pro Jahr von ca. € 335.000.- erzielen.

Die Fehlzeitenreduktion wurde und wird in einer Reihe von Studien wissenschaftlich überprüft. Prof. Dr. Aldana (College of Health and Human Performance at Brigham Young University) (2001) kommt zu dem Schluss, dass BGM die Fehlzeiten bis zu 36% reduziert. Die mit den Fehlzeiten verbundenen Kosten werden um 34% verringert. Der Return of Investment schwankt nach Aldana zwischen 1:2,5 bis 1:4,85 (Aldana, 2001).

Wie kommt es zu der Fehlzeitenreduktion? Wie wir gehört haben, können bestimmte Arbeitsbedingungen gesundheitsbeeinträchtigende Folgen haben. Die häufigsten arbeitsbedingten Erkrankungen sind Muskel- und Skeletterkrankungen. Ergebnisse einer Reihe von aktuellen Studien bestätigen einen engen Zusammenhang zwischen Stress und Muskel- und Skeletterkrankungen (Riso, 2007, S. 4). Die «European Work Conditions Survey» zeigt zudem auf, dass Muskel-Skelett-Beschwerden, die mit Stress und Überforderung bei der Arbeit in Verbindung stehen, zunehmen. (European Foundation, 2007, S. 2).

Rücken- und Muskelschmerzen in Abhängigkeit von berichtetem Stress für 2005 (European Foundation, 2007, S. 59)*

Angaben zu Stress	Rückenschmerzen	Muskelschmerzen
Kein Stress	11,2	9,1
Stress	71,1	68,4
Total	25,6	23,8

*Angaben in %

Weiters konnte ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Möglichkeit der Partizipation im Arbeitsalltag und Krankenstand bzw. Fehlzeiten gezeigt werden. Studien haben nachgewiesen, dass mangelnde Partizipationsmöglichkeiten, belastendes Sozialklima und verschiedene Merkmale des Vorgesetztenverhaltens Burnout verursachen können (Klemens et. al., 2004). «*Beschäftigte, die an ihren Arbeitsplätzen nur geringe Möglichkeiten besitzen, sich zu beteiligen und ihre Ideen einzubringen, haben demnach ein 3,5fach erhöhtes Risiko des <Ausbrennens> als Beschäftigte mit grossen Partizipationsmöglichkeiten.*

Ein belastendes Sozialklima bzw. ein belastendes Vorgesetztenverhalten vergrössert das Risiko um den Faktor 1,8 bzw.1,5. Ähnlich verhält es sich mit den beiden nächsten Merkmalen: Eine geringe soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten bedeutet ein 2,3fach, ein wenig ausgeprägter mitarbeiterorientierter Führungsstil ein 2,5fach erhöhtes Burnout-Risiko.» (Klemens et. al., 2004)

Gesunde Mitarbeiter

Ein weiterer wesentlicher Nutzen der erfolgreichen Durchführung von BGM Programmen ist die Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter. Damit leistet das Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen Erhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. BGM Projekte erhöhen zudem auch die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation.

Gesundes Unternehmen

Die Durchführung von BGM Programmen verbessert die Arbeitsbedingungen und das Betriebsklima. Darüber hinaus liegt ein wesentlicher Gewinn in der Verbesserung der Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Das hat eine erhöhte Mitarbeiterbindung zur Folge.

6 Die konkrete Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung

Nachdem ich Ihnen über den Nutzen von BGM berichtet habe, möchte ich jetzt den Ablauf von einem Projekt vorstellen. Das Projekt wird in fünf Phasen unterteilt,

- 1) die Planungsphase,
- 2) die Informations- und Sensibilisierungsphase,
- 3) die Phase der Situationsanalyse
- 4) sowie die Phase der Planung und Ausführung geeigneter Massnahmen.
- 5) Abschliessend werden die Ergebnisse evaluiert.

In der ersten Phase wird mit der Zielsetzung und Planung gestartet. Es wird der Frage nachgegangen, welche Ziele mit dem Projekt erreicht werden sollen (z. B. Verringerung der Krankenstände). In der Informations- und Sensibilisierungsphase werden das Projekt und dessen Ziele den Mitarbeiter kommuniziert. Die Mitarbeiter werden auf das Thema eingestimmt. Zu diesem Zeitpunkt im Projekt sollte der ganzen Belegschaft klar sein, worum es bei diesem Projekt geht, und welche konkreten Schritte geplant sind. Nach der erfolgreichen Sensibilisierung ist die Bereitschaft der Mitarbeiter gross, an dem Projekt mitzuwirken. In der nächsten Phase wird die Situationsanalyse durchgeführt. Die Mitarbeiter werden anonym befragt, welche gesundheitlichen Stärken und welche Potenziale sie im Unternehmen wahrnehmen. Die gesundheitliche Ausgangssituation wird erfasst.

Anschliessend werden Massnahmen abgeleitet und durchgeführt. Abschliessend wird der Prozess evaluiert.

Die 5 Phasen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

- 1. Planung**
Der Rahmen wird skizziert ...
- 2. Information und Sensibilisierung**
... das Fundament gelegt ...
- 3. Situationsanalyse**
... der ist IST-Zustand bestimmt ...
- 4. Umsetzung von Maßnahmen**
... der Startschuss gegeben, Veränderungen bewirkt und ...
- 5. Qualitätsmanagement und Evaluation**
... der Erfolg beurteilt!

7 Insight im Ablauf eines Betrieblichen Gesundheitsförderung Programms

Ich habe in meinem Vortrag schon darauf hingewiesen: - bis vor kurzem hat man in der BGM nach dem Giesskannenprinzip Einzelmassnahmen gesetzt. Die Massnahmen wurden durchgeführt, ohne die spezielle Situation des Betriebes und der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Da keine Evaluation stattfand, konnte nicht festgestellt werden, inwieweit die Interventionen hilfreich waren.

Heute - entsprechend dem internationalen Standard für die erfolgreiche Umsetzung von BGM - wird keine Massnahme ohne vorhergehende Diagnose durchgeführt. Wie Sie sehen können, ist die Situationsanalyse ein sehr zentraler Bestandteil von BGM. Man kann sogar sagen, dass mit der Qualität der Situationsanalyse die Effizienz des Projektes steht oder fällt. Deshalb wurde die Situationsanalyse auch als wichtiges Qualitätsmerkmal in den internationalen Standard für die erfolgreiche Umsetzung von BGM festgehalten. Die abschliessende Evaluation der Massnahmen ist sehr wichtig, denn nur so kann überprüft werden, ob mit der Intervention die gesteckten Ziele erreicht wurden.

In hochwertige Situationsanalysen werden die Mitarbeiter als Experten wahrgenommen und ihre Erfahrungen und Wahrnehmung von der Arbeit und dem Arbeitsplatz in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt.

Um diesem Anspruch entsprechen zu können und gleichzeitig einen Projektablauf mit geringem Aufwand für die Beteiligten zu gewährleisten, wurde Insight entwickelt. Folgende Anforderungen, die sich uns bei der Durchführung von Projekten zur BGM stellten, wurden mit Insight gelöst.

Die zentralen Anforderungen waren:

- 1) Wie können massgeschneiderte Situationsanalysen mit geringem Aufwand für Betriebe durchgeführt werden?
- 2) Wie kann die Situationsanalyse mit möglichst hoher Mitarbeiterbeteiligung durchgeführt werden, ohne einen grossen Mehraufwand für die Mitarbeiter entstehen zu lassen?
- 3) Wie können die Mitarbeiter zu individuellen Rückmeldungen kommen? Ein häufiges Problem bei Mitarbeiterbefragungen ist die mangelnde Rückmeldung an die Mitarbeiter. Sie erhalten weder eine individuelle Rückmeldung (wie verhält sich mein Ergebnis zum Rest der Firma), noch eine umfassende Rückmeldung (wie schnitt die Firma als Ganzes ab).
- 4) Wie können der Geschäftsführung bzw. dem Beauftragten für BGM wichtige Kennwerte und Veränderung der Kennwerte in Abhängigkeit von Massnahmen der Firma zugänglich gemacht werden?
- 5) Wie kann die Evaluation von BGM Projekten in den Ablauf integriert werden?
- 6) Wie können BGM Projekte in einem mehrsprachigen Setting durchgeführt werden?

Die Lösungen dieser Anforderungen lauten:

Individualität: Der Fragebogen wird anhand der individuellen Bedürfnisse der Firma entwickelt.

Unmittelbarkeit: Die Mitarbeiter können per Email direkt erreicht werden. Der Fragebogen liegt nur einen Mausklick entfernt. Für den Mitarbeiter entsteht kein Mehraufwand.

Interaktivität: Der Mitarbeiter erhält eine individuelle Rückmeldung über die gesundheitsförderlichen und gesundheitsbeeinträchtigenden Bedingungen der Firma. Dabei kann seine Bewertung der Situation in Bezug mit dem Gesamtergebnis gesetzt werden.

Controlling: Der Beauftragte für BGM erhält ein Controlling Instrument, das ihm jederzeit Zugriff auf die Ergebnisse der gesundheitsfördernden und gesundheitsbeeinträchtigenden Bedingungen im Unternehmen gibt. Die Ergebnisse der Evaluation des Projekts sind ebenfalls zugänglich. Neuere Projekte des BGM können mit älteren Projekten des BGM in Verbindung gebracht werden. Die Veränderung eines Merkmal im zeitlichen Verlauf wird sichtbar.

Evaluation: Fragebögen können wiederholt ausgegeben werden.

Mehrsprachigkeit: Die Fragebögen können in verschiedenen Sprachen ausgegeben werden.

Insight ermöglicht nicht nur die Durchführung von Situationsanalysen auf höchstem Niveau und mit vertretbarem Aufwand, sondern auch die Durchführung von Prozessevaluationen und abschliessenden Evaluationen.

Insights Funktionsumfang ist sehr umfassend. Ich möchte Ihnen jetzt anhand des Projekt- ablaufs der BGM zeigen, wie Insight mit den unterschiedlichen Phasen verwoben ist.

Halten wir uns noch einmal die 5 Phasen von BGM vor Augen:

Phase 1 «Planung» – «Der Rahmen wird skizziert ...»

In dieser Phase wird die Zielsetzung des Projektes festgelegt. Die Frage «Was soll mit dem Programm zur Betrieblichen Gesundheitsförderung erreicht werden?» bzw. «Was soll mit dem Programm zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Erfahrung gebracht werden?» wird beantwortet. Sobald der Auftrag klar ist, wird der Fragebogen erstellt. Der Fragebo- gen ist exakt an die individuellen Bedürfnisse des Betriebs angepasst - für die individuelle Fragestellung des Unternehmens wird eine individuelle Lösung erarbeitet. In diesem Bei- spiel hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt, die Krankenstände zu verringern und einen Einblick in die gesundheitsförderlichen und gesundheitsbeeinträchtigenden Aspekte der Arbeit in dem Unternehmen zu erhalten. Der Fragebogen umfasst u.a. folgende The- men: Physische und psychische Symptome wie z. B.: Schmerzen im Nacken und der Schul- ter, Rückenschmerzen, psychische Erschöpfung, Belastetheit oder Belastendes Sozialkli- ma, Belastendes Vorgesetztenverhalten, Partizipationsmöglichkeiten, ...

Betriebliche Gesundheitsförderung Befragung Seite 1/5

http://www.haggag.at/

jeder Frage an, welche Antwort am ehesten zutrifft. Die Antwortmöglichkeiten reichen von: 1 "kommt nicht vor" bis 6 "sehr stark". Die Zahlen 2 (sehr gering), 3 (ziemlich gering), 4 (mittel) und 5 (ziemlich stark) geben ihnen die Möglichkeit, Ihre Antwort feiner abzustufen.

Wie stark ist an Ihrem Arbeitsplatz die Belastung durch folgende Dinge?

	trifft nicht zu					trifft völlig zu
	1	2	3	4	5	6
Lärm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ungünstige Beleuchtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unangenehme Temperatur (Hitze, Kälte, starker Temperaturwechsel)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wartezeiten (Z.B.: fehlende Unterlagen, bei Bestellungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelhafte technische Geräte / Arbeitsmittel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klimaanlage (Zugluft, Geräusche, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ungünstige Arbeitszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitshaltung (viel Sitzen, Stehen, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitdruck bei der Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Häufige Überstunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lange am Bildschirm arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schwere körperliche Arbeit (Heben/ Tragen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schmutz, Staub	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bei den folgenden Fragen sind neben jeder Feststellung fünf Antwortmöglichkeiten angegeben. Geben Sie bitte bei jeder Frage an, welche Antwort am ehesten zutrifft. Die Antwortmöglichkeiten reichen von: 1 "trifft nicht zu" bis 5 "trifft völlig zu". Die Zahlen 2, 3 und 4 geben ihnen die Möglichkeit, Ihre Antwort feiner abzustufen.

	trifft nicht zu				trifft völlig zu
	1	2	3	4	5
Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Vorgesetzten lassen einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Angst, in nächster Zeit arbeitslos zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fertig

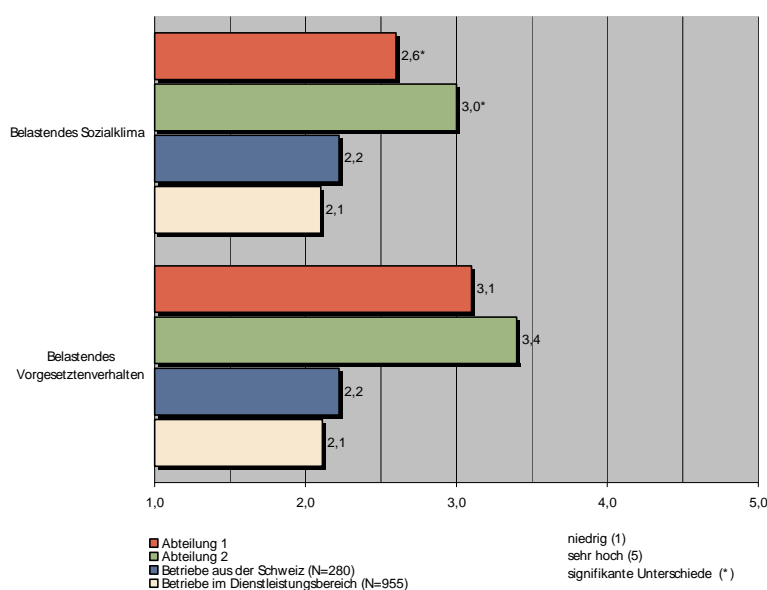
Phase 2 «Information und Sensibilisierung»

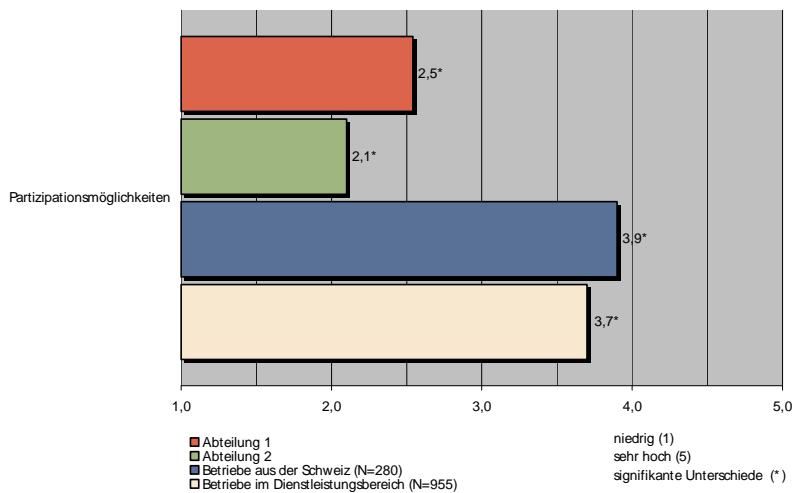
Die Mitarbeiter werden über das Projekt informiert und für das Thema Gesundheit und Arbeit sensibilisiert. Die Sensibilisierung findet am Besten im Rahmen eines Events wie z. B. einer «Kick Off» Veranstaltung statt. Den Mitarbeitern wird der Ablauf des BGM Projektes und der Fragebogen vorgestellt.

Phase 3 «Situationsanalyse»

Die Fragebogenerhebung findet statt. Die Mitarbeiter erhalten per Email eine Einladung zum Ausfüllen des Fragebogens, die auch einen Link zum Fragebogen beinhaltet. Der Fragebogen kann natürlich auch in einer Papier und Bleistift Variante ausgefüllt werden. Es erfolgt die Auswertung der anonymisierten Daten und die Erstellung des Berichtes. Im Bericht werden die gesundheitsförderlichen und gesundheitsbeeinträchtigenden Bedingungen des Unternehmens dargelegt. Die Ergebnisse der Situationsanalyse bilden die Grundlage für das Ableiten von Massnahmen.

Sie können sich erinnern, dass die psychischen Störungen einen beachtlichen Anteil der arbeitsbedingten Erkrankungen einnehmen. Deshalb möchte ich in diesem Beispiel auf das Thema Burnout näher eingehen. Wir wissen, dass mangelnde Partizipationsmöglichkeiten, belastendes Sozialklima und ungünstiges Vorgesetztenverhalten Burnout verursachen können. In dieser Erhebung wurde überprüft, ob in dem Unternehmen Burnout begünstigende Bedingungen vorzufinden waren. Deshalb wurden u.a. Belastendes Sozialklima (Beispielfrage: «Es gibt häufig Spannungen am Arbeitsplatz.»), Vorgesetztenverhalten (Beispielfrage: «Die Vorgesetzten erschweren einem das Arbeiten durch ihre Anweisungen.») und Partizipationsmöglichkeit (Beispielfrage: «Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in der Firma auch verwirklichen.») erfasst.





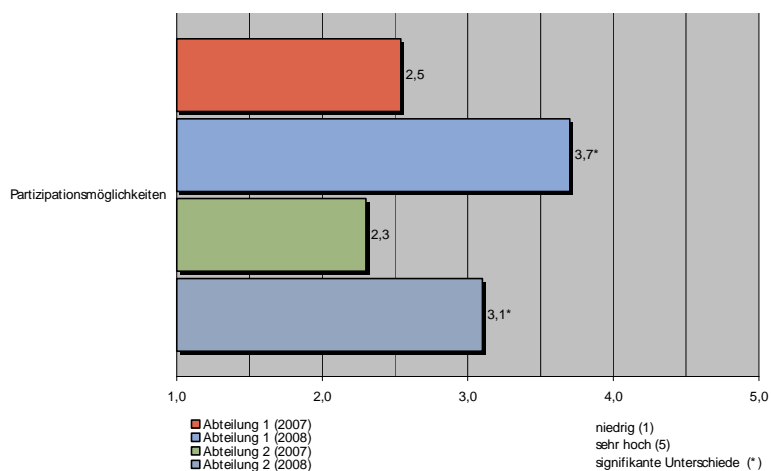
Phase 4 «Umsetzung von Massnahmen»

Die Ergebnisse der Situationsanalyse werden diskutiert und ein Massnahmenpaket zur Veränderung der Situation geschnürt.

In diesem Beispiel wurden zur Verbesserung der Situation Massnahmen im Bereich der Führungskräfteentwicklung und der Teamentwicklung gesetzt. Bei der Führungskräfteentwicklung wurde ein partizipativer Managementansatz vorgestellt und eingeführt. Zudem wurden Massnahmen getroffen, die Beschäftigten vermehrt in die Karriereentwicklung einzubinden.

Phase 5 «Evaluation»

Nachdem die Massnahmen abgeschlossen wurden, wird das Projekt evaluiert. Der Fragebogen kommt ein zweites Mal zum Einsatz. Die Ergebnisse der ersten Erhebung werden mit den Ergebnissen der zweiten Erhebung verglichen. So wird es möglich, die Auswirkungen der Massnahmen einschätzen zu können.



8 Abschluss

Ich hoffe, dass ich Ihnen unsere Leistungen näher bringen konnte, und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit. Falls Sie Interesse an unserem Produkt haben, können Sie unter www.rehasuisse.ch mit uns Kontakt aufnehmen.

Literaturangaben

Aldana St.G. (2001) Financial Impact of Health Promotion Programs: A Comprehensive Review of the Literature, in: American Journal of Health Promotion, V 15 (5), S. 296 – 320

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2009). Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2007. Verfügbar unter www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Arbeitsunfaehigkeit/pdf/Kosten-2007.pdf [24.04.2009].

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). Managing musculoskeletal disorders. Dublin: Eurofound.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) «Fourth European Working Conditions Survey». Dublin: Eurofound. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> [24.04.2009]

Kuhn, K. (2000). Die volkswirtschaftliche Bedeutung von Gesundheitsmanagement. In U. Brandenburg, T. Nieder & B. Susen (Hrsg.), Gesundheitsmanagement in Unternehmen (S. 95-107). Weinheim: Juventa.

Klemens, S., Wieland, R. & Krajewski, J. (2004). Fähigkeits- und führungsbezogene Risikofaktoren in der IT-Branche. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), Dokumentation des 50. Arbeitswissenschaftlichen Kongresses vom 24. bis 26. März 2004 in Zürich (S. 295-300). Dortmund: GfA-Press.

Meifert, T. & Kesting, M. (2003). Gesundheitsmanagement im Unternehmen, Konzepte, Praxis, Perspektiven, Berlin: Springer.

Ramaciotti, D. & Perriard, J. im Auftrag des SECO (2000) «Die Kosten des Stresses in der Schweiz» Verfügbar unter: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511/index.html?lang=de&download=NHZLpZig7t,lnp6I0NTU042I2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdoF8gmym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19XI2IdvoaCVZ,s-> [24.04.2009]

Riso, S. (2007). Die Auswirkungen des Wandels in der Arbeitswelt auf das wiederholte Auftreten von Muskel- und Skelett-Erkrankungen. Magazine 10 (Magazin der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), 3-7.

Ulich, E. (2005). Arbeitspsychologie (6. Aufl.). Zürich: vdf Hochschulverlag/Stuttgart: Schäffer Poeschel.

Ulich, E. & Wülser, M. (2005). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven (2. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.



REHA SUISSE 

Kontaktaufnahme über:

Rehasuisse GmbH
Alexander Haggag
D4 Platz 3
6039 Root Längenbold

Telefon +41 41 455 25 80

info@rehasuisse.ch
www.rehasuisse.ch

