



Berufsverband
Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen

Kraftigen
Gesundheitslehre:

(Natur)heilkunde, Homöopathie

Gesundheitsmanagement:

Erhaltung und Ausbau der Ges

Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich
umsetzen – mit den richtigen Instrumenten

Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich umsetzen – nur wie?

Nur wenn die Situation im Betrieb genau **analysiert** wird, kann ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt werden. Nur wenn Sie genau wissen, wo ihre Mitarbeiter „der Schuh drückt“, können Sie die betriebliche Gesundheitssituation verbessern.

Welche Instrumente gibt es?

Wie und wozu kann ich sie nutzen?

Wer ein betriebliches Gesundheitsmanagement einführen möchte, sollte als Erstes eine **Bestandsaufnahme** machen und sich folgende Fragen stellen:

- Wie ist der Gesundheitszustand der Beschäftigten?
- Wo gibt es Auffälligkeiten?
- Was könnten Gründe für diese sein?

Diese Bestandsaufnahme ist **Leitlinie** für sich anschließende Aktivitäten des BGM. Sie gibt Hinweise, wo die Schwerpunkte zur Verbesserung der Gesundheitssituation im Betrieb liegen.



Instrumente

Grundsätzlich lassen sich **vier Arten von Instrumenten** für eine Bestandsaufnahme unterscheiden:

	Objektiv (Beurteilung von außen)	Subjektiv (aus Sicht der Betroffenen)
Quantitativ (in Zahlen messbar)	Z. B. Fehlzeitenanalysen, Unfallstatistiken, Arbeitsunfähigkeitsberichte der Krankenkassen	Z. B. Mitarbeiterbefragungen
Qualitativ (beschreibend)	Z. B. Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsplatzanalyse	Z. B. Gesundheitszirkel, Arbeitssituationsanalyse

Dabei sollten die eingesetzten Verfahren aufeinander abgestimmt sein und sich ergänzen: So lassen sich Fehlzeitenanalysen und Arbeitsunfähigkeitsberichte mit einer gesundheitsbezogenen Mitarbeiterbefragung und Gesundheitszirkeln verknüpfen.

Fehlzeitenanalyse

Aus den Daten zu Fehlzeiten im Betrieb lassen sich Informationen über die Höhe des Krankenstandes und über die Struktur der Fehlzeiten gewinnen. In einer genaueren Auswertung lassen sich diese Daten für einzelne Abteilungen oder Tätigkeiten aufschlüsseln. Jedoch ermöglicht sie noch keine Aussage zu den Ursachen von Fehlzeiten. Sie weist lediglich auf Bereiche oder Gruppen hin, in denen Ursachen für die krankheitsbedingten Abwesenheiten ermittelt werden müssen, um gezielte Maßnahmen ergreifen zu können.



Instrumente

Arbeitsunfähigkeitsberichte der Krankenkassen

Die gesetzlichen Krankenkassen veröffentlichen jährlich Berichte für Regionen, Branchen oder Berufsgruppen. Diesen Gesundheitsberichten können Sie viele Informationen zu allgemeinen Arbeitsunfähigkeitsdaten entnehmen. Sie können auch Ihren eigenen Betrieb mit anderen in der Region oder der Branche vergleichen. Auf Anfrage erstellen Krankenkassen auch Gesundheitsberichte für einzelne Betriebe.

Gefährdungsbeurteilung

Gesetzlich vorgeschrieben ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (siehe hierzu auch Broschüre Nr. 3). Ihr Ziel ist es, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation zu analysieren und dann menschengerecht zu gestalten, also Verhältnisprävention zu betreiben. Dies bezieht sich sowohl auf die physischen Arbeitsumgebungsbedingungen

wie auch auf alle Einflüsse, die zu psychischen Belastungen beitragen.

Gesundheitsbefragung

Eine professionell durchgeführte Mitarbeiterbefragung ist ein sehr nützliches Instrument zur Erfassung der betrieblichen Gesundheitssituation. Mit Hilfe einer solchen Befragung können Sie auch die Wirkung von Verbesserungsmaßnahmen überprüfen. Es werden beispielsweise Fragen zur subjektiven Beanspruchung durch die Arbeitssituation oder die Motivation der Beschäftigten gestellt.

Der große Vorteil von Fragebogen ist, dass sich in anonymer Form Informationen über die Arbeitsbedingungen und den individuellen Gesundheitszustand der Mitarbeiter gewinnen lassen. Daraus können Sie bereits erste Zusammenhänge ableiten, z. B. ob bestimmte Arbeitsbelastungen in

Zusammenhang mit bestimmten Gesundheitsbeschwerden stehen.

Achtung: Sie sollten nur aussagekräftige und standardisierte Fragebögen verwenden. Ungünstig ist der Einsatz von selbst erstellten oder ständig wechselnden Fragebögen.

Gesundheitszirkel

In Gesundheitszirkeln werden die konkreten Erfahrungen der Beschäftigten genutzt. Gesundheitszirkel können die Situation des gesamten Betriebes oder nur einzelner Bereiche in den Blick nehmen. Vorab sollte entschieden werden, ob neben den Beschäftigten auch Führungskräfte oder Experten teilnehmen sollen. Wir empfehlen eine externe Moderation von Gesundheitszirkeln. In den Gesundheitszirkeln können Erkenntnisse aus der Gefährdungsanalyse oder einer Mitarbeiterbefragung weiter bearbeitet werden.

Arbeitssituationsanalyse

Bei diesem Verfahren ermitteln die Beschäftigten eines Arbeitsbereiches unter professioneller Moderation selber die Potenziale und Belastungen ihrer Arbeitssituation. Die Ergebnisse sind eine umfassende Analyse der Ist-Situation im Hinblick auf Belastungsschwerpunkte sowie die Erarbeitung erster Ideen für Lösungen.

Grundsätzlich sind bei allen Instrumenten, die sich auf Befragungsdaten stützen, **folgende Fragen zu klären:**

- Ist das **Befragungsverfahren standardisiert?**
- Werden ausschließlich **Messinstrumente** genutzt, die den **psychologischen Qualitätsstandards** genügen?
- Wie wollen Sie über die **Ergebnisse informieren?**
- Sind Sie bereit, aus den Ergebnissen **Maßnahmen abzuleiten?**



Wie können Psychologinnen und Psychologen Sie unterstützen?

Unabhängig davon, ob Sie ins BGM einsteigen möchten oder bereits daran arbeiten, Psychologinnen und Psychologen unterstützen Sie bei folgenden Aktivitäten:

- **Auswahl der geeigneten Instrumente** in Abhängigkeit von Ihrer jeweiligen Zielsetzung
- **Abschätzung von Aufwand und Kosten-Nutzen-Relation**
- **Beratung bei der Anwendung** dieser Instrumente, beispielsweise im Hinblick auf
 - methodisches Vorgehen beim zielgruppengerechten Einsatz
 - Förderung einer hohen Beteiligung
- **Unterstützung beim konkreten Einsatz** dieser Instrumente im Betrieb, beispielsweise durch
 - Konzeption, Durchführung und Auswertung von Befragungen
 - Moderation von Workshops z. B. im Rahmen von Arbeitssituationsanalysen oder Gesundheitszirkeln
 - Durchführung von Informationsveranstaltungen
 - Ergebnispräsentationen und Ableitung von Veränderungsprojekten
- **Begleitung** bei der Realisierung **des gesamten BGM-Projekts** von der Definition der Zielsetzung bis zur Evaluation
- **Verknüpfung** der ausgewählten Instrumente und Vorgehensweisen **mit dem Vorgehen in anderen betrieblichen Projekten**, z. B. im Kontext des Demografiemanagements



Möchten Sie mehr wissen?
Wollen Sie in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement einführen oder optimieren?
Sollen wir Ihnen Expertinnen und Experten vermitteln?

Dann wenden Sie sich bitte an den
Berufsverband Deutscher Psychologinnen
und Psychologen e.V. (BDP)
Bundesgeschäftsstelle
Dipl.-Psych. Fredi Lang
Am Köllnischen Park 2, 10179 Berlin

Telefon 030 - 209 166 - 600

Telefax 030 - 209 166 - 680

E-Mail info@bdp-verband.de





Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) vertritt die beruflichen und politischen Interessen der niedergelassenen, selbständigen, angestellten und beamteten Psychologen und Psychologinnen aus allen Tätigkeitsbereichen. Er wurde 1946 gegründet und ist Ansprechpartner und Informant für Politik, Medien und Öffentlichkeit.

In der mehrteiligen BDP-Kampagne „Gesunde Arbeit“ erscheinen regelmäßig speziell für Führungskräfte und Personalverantwortliche Broschüren mit Informationen und Tipps. Diese stehen im Internet zum Download und können auch abonniert werden.

► www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit

Teil 13: Betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich umsetzen – mit den richtigen Instrumenten

Broschüre verpasst? ► www.bdp-verband.de/gesunde-arbeit

Herausgeber:

Berufsverband Deutscher
Psychologinnen und
Psychologen e. V. (BDP)

Verbandsvorstand und
Bundesgeschäftsstelle
Am Köllnischen Park 2
10179 Berlin

Telefon 030 - 209 166 - 600
Telefax 030 - 209 166 - 680
E-Mail info@bdp-verband.de
Internet www.bdp-verband.de

