

Fehlzeiten messen? Von wegen: Arbeitsfreude ermitteln!

Viele Unternehmen messen ihre Gesundheit an den Absenzen, also an «Krankheit». Ein ganz anderes Gesundheitsverständnis vermitteln Indikatoren wie Arbeitszufriedenheit und Selbstvertrauen.

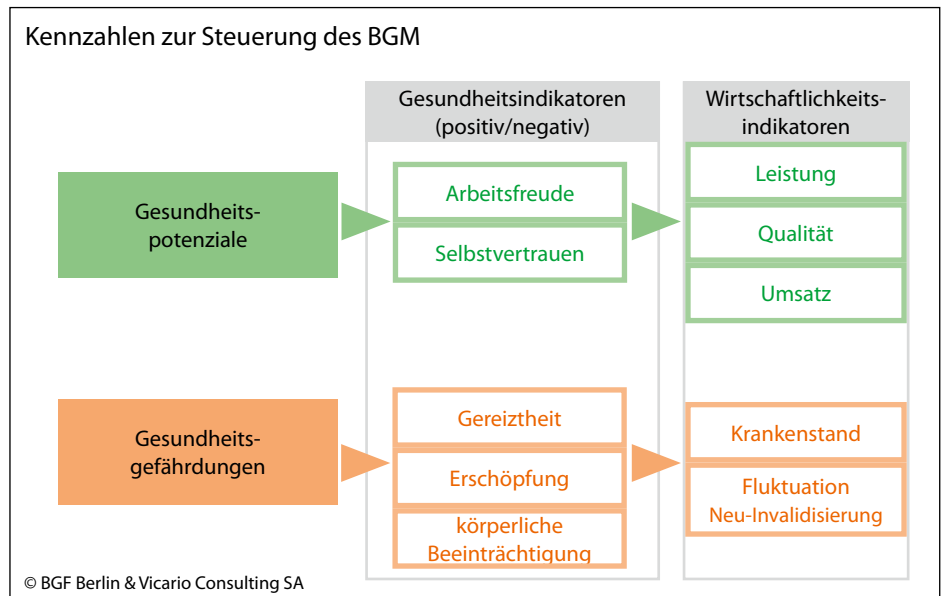
Gehen wir von einem dynamischen, positiven Begriff Gesundheit aus («Gesund ist, wer sich aktiv, planvoll und zielgerichtet in seiner Welt bewegt und nicht auf seinem Entwicklungsstand verharret», Ducki & Greiner, 1992), dann müssen auch positive Kennzahlen für die Messung der betrieblichen Gesundheit herangezogen werden. Ein Unternehmen mit vielen zufriedenen Arbeitnehmenden mit gutem Selbstvertrauen erzielt bessere Leistungen und höhere Qualität.

Welche Faktoren beeinflussen wirtschaftliche Indikatoren (z. B. Leistung, Absenz) und gesundheitliche Indikatoren (z. B. Arbeitsfreude, Erschöpfung)?

Wissenschaftliche Grundlage

Aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht sind in jedem Unternehmen zwei Gruppen von Einflussfaktoren vorhanden:

- Gesundheitsgefährdungen (Zeitdruck, Unterbrechungen, fachliche Überforderungen etc.) und
- Gesundheitspotenziale (Information/ Beteiligung, Entscheidungsspielraum, fai-



re Beurteilung, Anerkennung, Lernen bei der Arbeit etc.).

Der Anstieg des Arbeitsdrucks gilt heute als die moderne Seuche. Auch Unterbrechungen sind immer häufiger und führen zu einer neuen qualitativen Form von Stress. Monotone Arbeitsplätze sind heute weniger ein Problem als die schnellen Veränderungen. «Sich immer schneller auf neue Arbeitsabläufe und -inhalte einstellen zu können, gehört heute zum Profil des Wunschmitarbeiters. Überforderung kann deshalb kaum zugegeben werden.» (Gerd Westermayer, BGF Berlin).

Das Instrument

Die genannten Gefährdungen und Potenziale sind im Fragebogen «Diagnose Betrieblicher Gesundheit» (entwickelt von BGF Berlin) operationalisiert. Nach der Durchführung der Befragung und der Validierung der Ergebnisse anhand von «harten» Kennzahlen (beispielsweise hohe Werte bei Arbeitsfreude und Selbstvertrauen korrelieren mit hohen Werten bei Produk-

tivität, guten Qualitätskennzahlen und geringem Krankenstand) lassen sich durch Regressionsanalysen gestuft die drei wichtigsten Einflussfaktoren auf die Zielgrößen identifizieren. Sie sind hochsignifikant und erklären in hohem Mass die Gesundheitsindikatoren.

Diese identifizierten Faktoren dienen als Diskussionsgrundlage für die Entwicklung von Massnahmen. Die Faktoren können sogar auf der Ebene der gestellten Fragen (Items) identifiziert werden; in der Folge ergibt sich so eine präzise Handlungsvorgabe für effektive Interventionschritte.

Der gesamte Prozess (Zielplanung, Ist-Analyse, Datenfeedback) kann innerhalb von vier bis sechs Wochen umgesetzt werden. Aufgrund der hohen Anzahl an durchgeführten Befragungen und somit vieler beteiligter Unternehmen kann sich Vicario Consulting auf ein breites, branchenspezifisches und anonymisiertes Datenpool abstützen, das für Benchmark-Zwecke systematisch genutzt werden kann.

Christoph Bertschinger



Christoph Bertschinger berät bei Vicario Consulting (im Ressort Betriebliches Gesundheitsmanagement) Unternehmen, Verwaltungen und Schulen bei der Implementierung eines strategischen Gesundheitsmanagements.