

Diagnose Betrieblicher Gesundheit

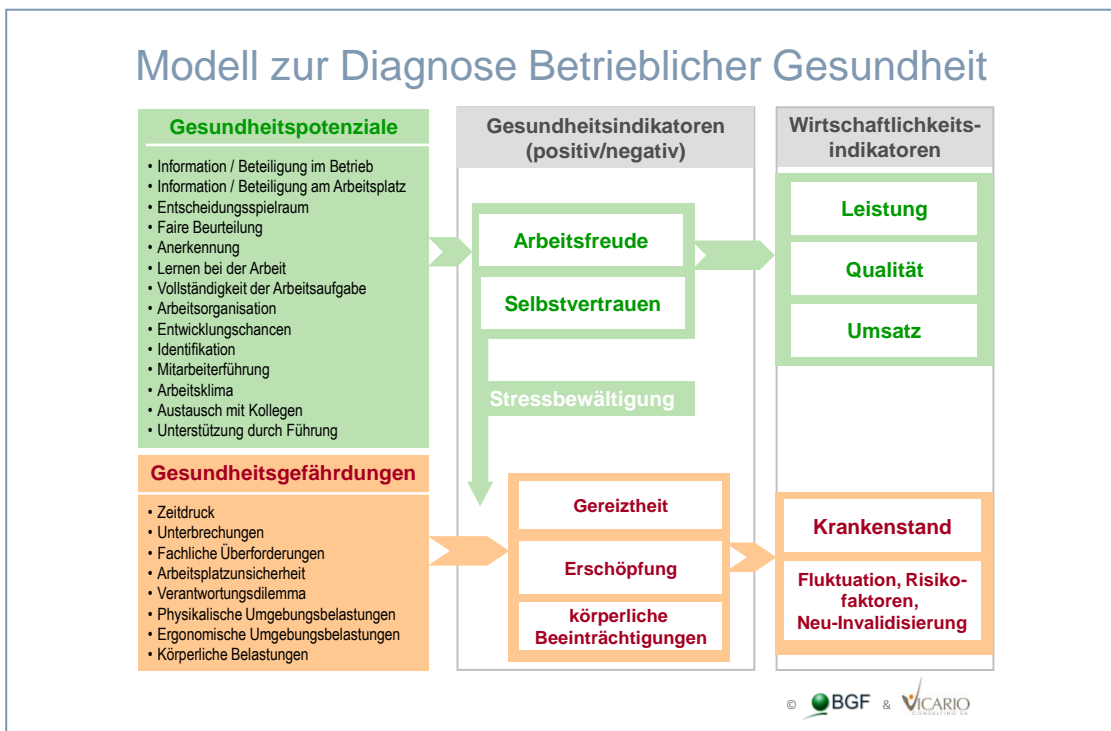
In Kooperation mit der Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung mbH (Berlin) wenden wir das Tool *Diagnose Betrieblicher Gesundheit*¹⁾ an.

Return on Investment

Im Zentrum der Vorgehensweise steht die Entwicklung eines Management- und Controlling-Systems, das wirtschaftliche und gesundheitsbezogene Kennzahlen systematisch aufeinander beziehen und damit den Return on Investment allfälliger Massnahmen aufzeigen kann. Hierzu werden die in einem Strategie-Workshop bestimmten wirtschaftlichen Kennzahlen des Unternehmens (z.B. Krankenstands-Statistiken, Kennzahlen zu Qualität und Produktivität, Umsatz etc.) mit Hilfe sozialwissenschaftlich-statistischer Verfahren mit den Befragungsdaten in Beziehung gesetzt. Breit abgestützte Untersuchungen und die Erfahrung mit dem vorliegenden Tool zeigen einen ROI von 1:1.9 bis 1:4.

Wissenschaftliche Grundlage

Aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht sind in jedem Unternehmen zwei Gruppen von Einflussfaktoren vorhanden: Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitspotenziale.



Die in oben abgebildetem Modell dargestellten Gefährdungen und Potenziale entsprechen dem neusten Stand der Forschung und sind in insgesamt 22 Skalen des Fragebogens Diagnose betrieblicher Gesundheit operationalisiert. Der "Gesundheitszustand" der Mitarbeiter wird mit Hilfe sogenannter Gesundheitsindikatoren erfasst. Hier werden die Skalen "Arbeitsfreude" und "Selbstvertrauen" als positive Indikatoren (die theoretische Herleitung und empirische Überprüfung ist in verschiedenen Diplom- und Doktorarbeiten dokumentiert) sowie die Skalen „Gereiztheit“, „resignative Erschöpfung“ und „körperliche Beeinträchtigung“ als negative Gesundheitsindikatoren (diese Skalen sind weitestgehend dem ICD Schlüssel - International Classification of

Diseases; www.who.int/classifications/icd/en/ - angepasst, um eine Vergleichbarkeit zu Gesundheitsberichten von Krankenkassen zu ermöglichen) verwendet. Die Tabellen im Anhang listen die erfassten Skalen mit einer kurzen Beschreibung, der Anzahl der Fragen, einer Beispielfrage sowie dem errechneten Reliabilitätsindex Cronbachs Alpha auf. Cronbachs Alpha gibt den Grad der Genauigkeit an, mit dem das geprüfte Merkmal gemessen wird.

Konkrete, pragmatische Ergebnisse

Nach Durchführung der Befragung und Validierung der Ergebnisse anhand von "harten" Kennzahlen (etwa hohe Werte Arbeitsfreude und Selbstvertrauen korrelieren mit hohen Werten an Produktivität, guten Qualitätskennzahlen und geringem Krankenstand) lassen sich durch Regressionsanalysen gestuft die drei wichtigsten Einflussfaktoren auf die Zielgrößen identifizieren (etwa hohes Ausmaß an positiv eingeschätzter Führung, Information und Beteiligung sowie Identifikation, oder hohes Ausmaß an Nackenschmerzen durch Zeitdruck, Zugluft und unfaire Beurteilung).

Aus allen möglichen Kombinationen der 22 möglichen Einflussfaktoren lassen sich durch Korrelationsstatistik in der Regel diejenigen Faktoren identifizieren, die hochsignifikant sind und ein hohes Maß an Varianzaufklärung belegen.

Treiberorientiertes Vorgehen

Unternehmen gesamt		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude Varianzaufklärung: 41,2%	Lernen bei der Arbeit	Identifikation	Entscheidungsspielraum
	Selbstvertrauen Varianzaufklärung: 15,9%	Identifikation	Entscheidungsspielraum	keine fachlichen Überforderungen
	Gereiztheit Varianzaufklärung: 61,7%	Zeitdruck	fachliche Überforderungen	UNfaire Beurteilung
	Erschöpfung Varianzaufklärung: 44,5%	UNfaire Beurteilung	physikalische Umgebungsbelastungen	Unterbrechungen
	Körperliche Beeinträchtigungen Varianzaufklärung: 72,0%	physikalische Umgebungsbelastungen	UNfaire Beurteilung	fachliche Überforderungen

La dimension humaine dans l'entreprise

Diese identifizierten Faktoren dienen als Diskussionsgrundlage für die Entwicklung von Massnahmen. Da sich die Identifikation von Faktoren auch auf Item-Ebene durchführen lässt, ergibt sich in der Folge eine präzise Handlungsvorgabe für effektive Interventionsschritte.

Treiber auf Item-Ebene

Unternehmen gesamt		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit entfalten. 0,54	Ich bin selbst von unseren Produkten/Dienstleistungen überzeugt. 0,48	Ich habe verschiedene Möglichkeiten, meine Aufgabe zu erledigen. 0,29
	Selbstvertrauen	Ich bin selbst von unseren Produkten/Dienstleistungen überzeugt. 0,33	Ich kann selbstständig planen, wie ich bei der Erledigung meiner Arbeitsaufgaben vorgehe. 0,24	Es kommt NICHT vor, dass mir übertragene Aufgaben mein fachliches Können übersteigen. 0,24
	Gereiztheit	Es kommt häufig vor, dass ich zu wenig Zeit zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe. 0,35	Es kommt häufig vor, dass mir Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet bin. 0,32	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. 0,27
	Erschöpfung	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. 0,35	Lärm 0,28	Es kommt häufig vor, dass ich durch Personen oder Telefonate in meiner Arbeit unterbrochen werde. 0,22
	Körp. Beeinträchtigungen	Zugluft 0,29	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. 0,28	Es kommt häufig vor, dass mir Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet bin. 0,23

Hinweis: Je mehr desto mehr Zusammenhang

Benchmark

Aufgrund der von der BGF GmbH zusammen mit der AOK Berlin, der Gesundheitskasse, IHK, Unfallkasse, den bisherigen Kunden und sehr vielen in sogenannten Branchenprojekten beteiligten Unternehmen durchgeführten Befragungen verfügt die BGF GmbH über einen branchenspezifischen und anonymisierten Datenpool, der für Benchmark-Zwecke systematisch genutzt werden kann. Auch später gebildete Hypothesen zu möglichen Wirkungs-Zusammenhängen lassen sich anhand dieses Pools überprüfen. Fragen, die aus Kunden-Sicht wichtig sind, lassen sich problemlos dem Fragenpool zuordnen.

Dauer

Der gesamte Prozess (Zielplanung, Ist-Analyse, Datenfeedback) kann innerhalb von 4-6 Wochen umgesetzt werden; wenn eine Online Befragung gewählt wird auch schneller.

Sprachen

Der Fragebogen wird in folgenden Sprachen angeboten: deutsch, französisch, italienisch und englisch.

Bericht

Die Ergebnisse der Befragung werden in Slides präsentiert und abgegeben.

- 1) Die Beschreibung des Tools *Diagnose Betrieblicher Gesundheit* stammt von Dr. Gerd Westermayer, Geschäftsführer der Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung mbH, Berlin (www.bgf-berlin.de)

La dimension humaine dans l'entreprise