Health on Top 2014

Die Mitarbeiterbefragung im BGM-Zertifizierungskontext

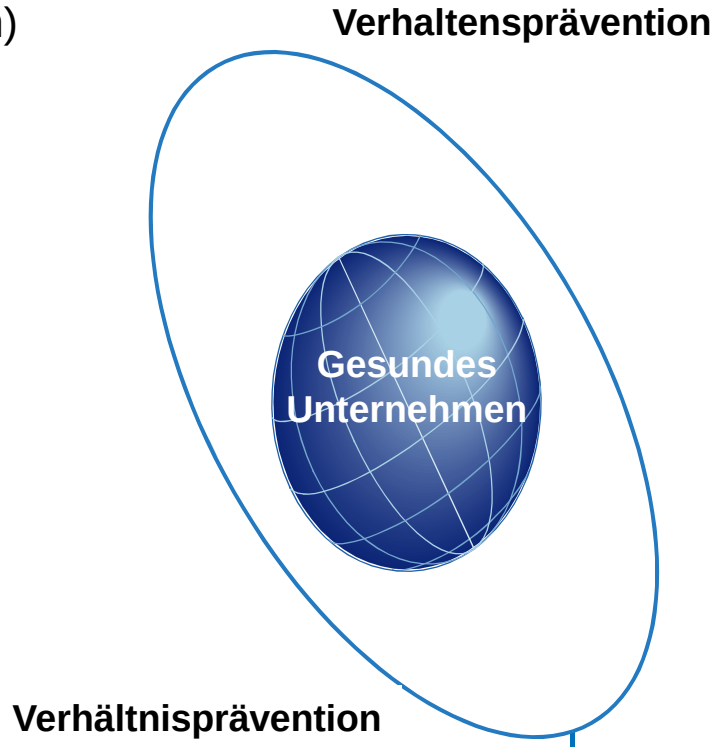
18. März 2014

Björn Schlüter
Geschäftsbereichsleiter
SKOLAMED Consulting

Unternehmenspolitische Herausforderungen und Gesundheit

- verstärkter (globaler) Wettbewerb
- verstärkte Dienstleistungsorientierung
- mehr Tempo, Flexibilität, Qualität & permanente Lernbereitschaft
- neue Informationstechnologien
- Verschmelzung von Arbeit/Freizeit (Selbstorganisation)
- neue Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Teilzeit)
- Fachkräftemangel
- zunehmend ältere Arbeitnehmer
  (Arbeits-, Leistungsfähigkeit, Motivation)

- **Erschwerend kommen hinzu:**
- mehr „arbeitsbedingte“ Erkrankungen
- Präsentismus als zentrale Herausforderung



Eisberg-Modell für ein modernes BGM Verständnis

Kostenverhältnis

Absentismus **1**

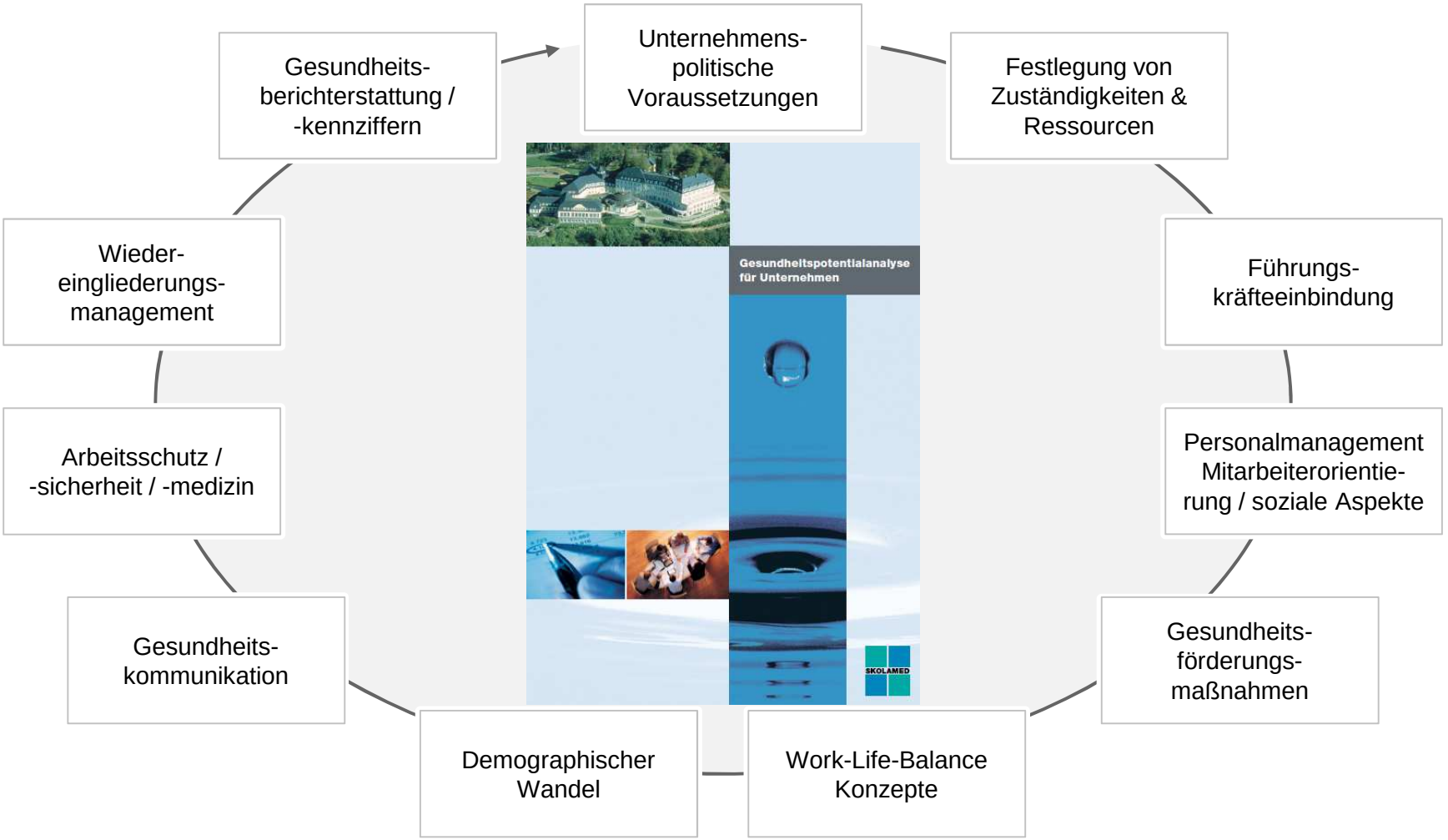
(Fehlzeitenquote) Was hindert MA daran bei der Arbeit zu erscheinen?

Präsentismus **3**

(nicht eingebrachtes Potential)
Was hält den MA davon ab seine ganze Leistungsfähigkeit dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen?

Quelle: Kostenberechnung Präsentismus:
Dow Chemical Study (Baase, 2007),
Badura/Fehlzeiten-Report 2009:
Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren

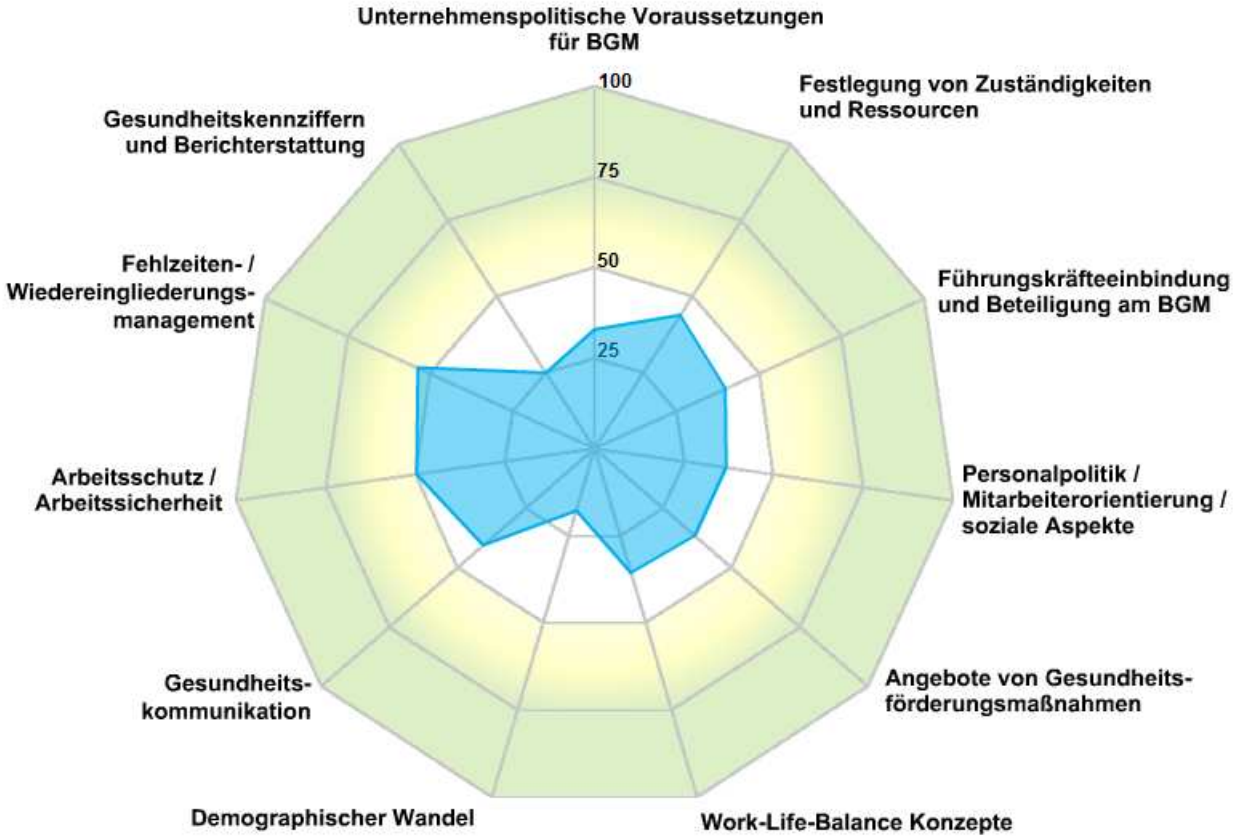
11 mögliche Kernbereiche eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) (In Anlehnung an die DIN SPEC 91020)



BGM-Situation in der BRD nach Kernbereichen und aufgeschlüsselt nach Branchen n=641

Stand: 2014

- ø Deutsche Unternehmen
- MU Standort Berlin
- MU Standort München
- MU Standort Hamburg
- Öfftlicher Dienst
- Versicherungen
- Industrie
- Handel
- Dienstleister
- Sozialwesen
- Banken
- Energie



Erfolgsfaktoren auf dem Weg zu einem systematischen BGM (Normforderungen der DIN SPEC 91020)

1 Schaffung unabdingbarer Grundvoraussetzungen

- Entwicklung eines gemeinsamen Gesundheitsverständnisses
- Erarbeitung und schriftliche Fixierung der BGM Ziele
- Gesundheit im Unternehmensleitbild verankern
- Ressourcenfestlegung (Investitionsbereitschaft)

2 Einrichtung eines Steuerungsgremiums

- BGM-Motor
- Festlegung von Zuständigkeiten und Kompetenzen

3 Führungskräfteeinbindung in den BGM-Prozess

- Führungskräftequalifizierung

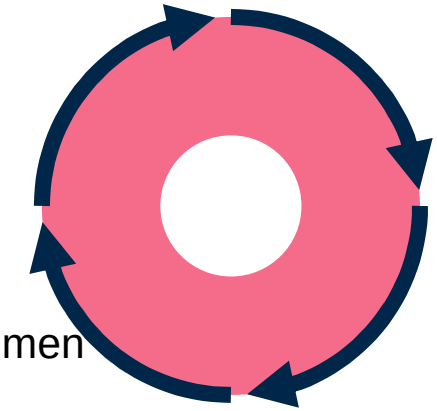
4 Aufbau eines BGM - Kommunikationssystems

- Internes Marketing

5 Aufbau und Verankerung einer systematischen Vorgehensweise

(Normforderung 6.1 Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und- risiken)

Evaluation und Abgleich:
festgelegte Ziele vs.
erreichte Ergebnisse



Durchführung der Maßnahmen

Ist-Analyse / Bedarfsanalyse:
Aufbau einer Dateninfrastruktur

- Verhalten
- Organisation

Bedarfsorientierte,
kennzahlenorientierte,
zielführende Planung
von Maßnahmen

6 Dokumentation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Entwicklung einer Gesundheitsberichterstattung

Datenquellen zur Ermittlung und Bewertung der Gesundheitschancen und –risiken

- Daten aus der Personalabteilung
- „Gesundheitsbericht“ der Krankenkassen
- **Betriebsärztlicher Dienst**
- **Gesundheitszirkel**
- **Vorschlagswesen/Ideenmanagement**
- **Mitarbeitergespräche**
- **Mitarbeiterbefragungen**

Analyse der Gesundheitschancen und –risiken
Mögliche Kennzahlen

(Normforderung 6.1 Ermittlung und Bewertung von Gesundheitschancen und- risiken/Anmerkung 3)

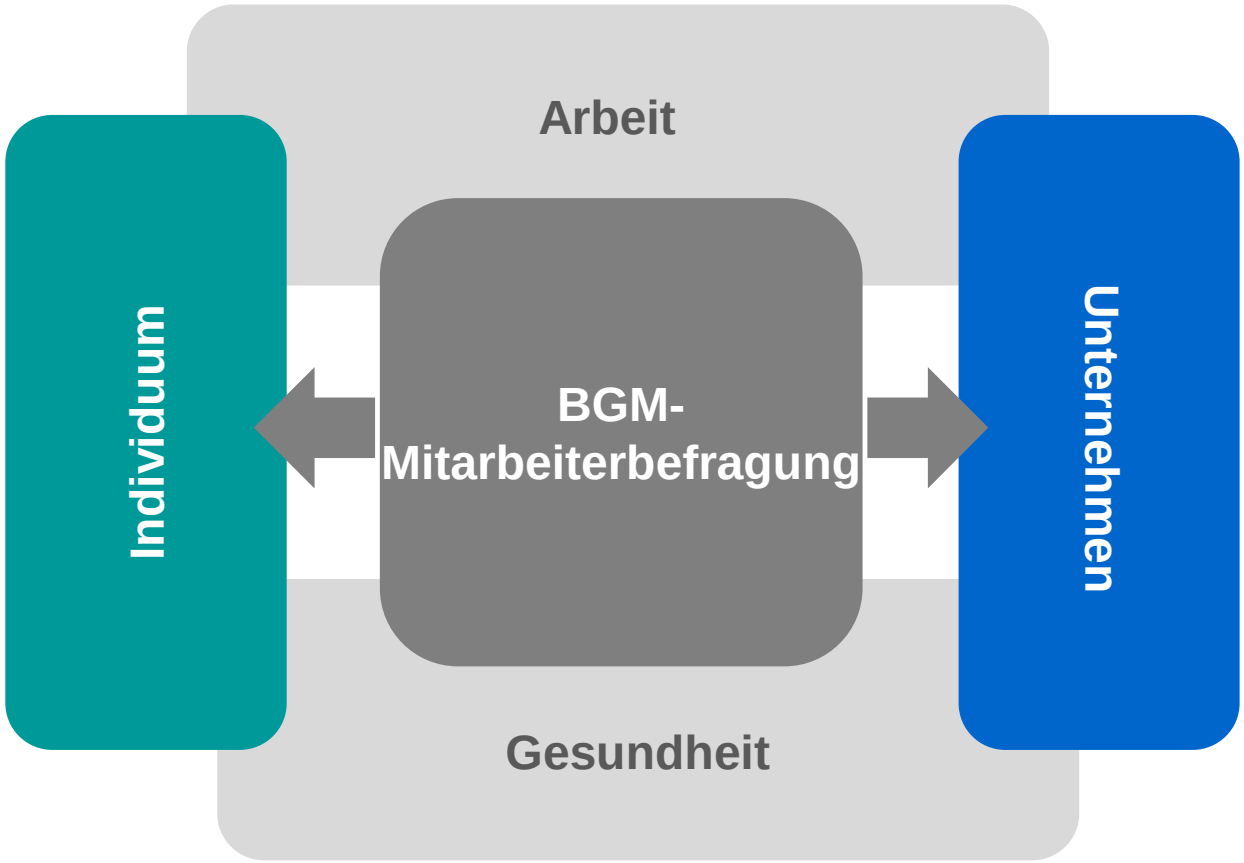
Arbeitszufriedenheit	Soziales
Arbeitsbedingungen	Engagement
Kommunikation	Mitarbeiterbindung
Arbeitsfähigkeit	Image
Führung	Commitment

Arbeit

Lebenszufriedenheit	Medikamentenkonsum
Beschwerdebilder	Ernährung
Herzinfarktrisiko	Genussmittel
BMI	Schlaf
Stress	Vorsorge
Bewegung	Veränderungsabsicht

Gesund-heit

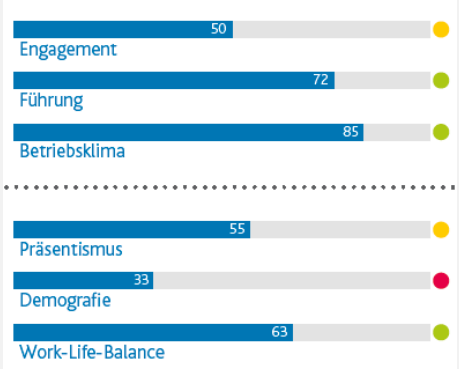
BGM - Mitarbeiterbefragung



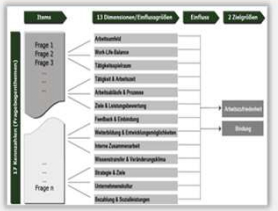
Nutzen einer BGM-Mitarbeiterbefragung?

Grundlage für Unternehmensentscheidungen schaffen

Kennzahlen gewinnen

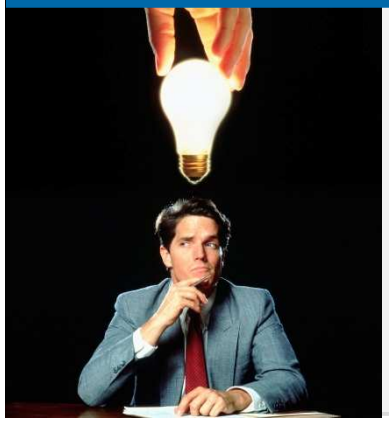


Zentrale Stellhebel im Unternehmen erkennen



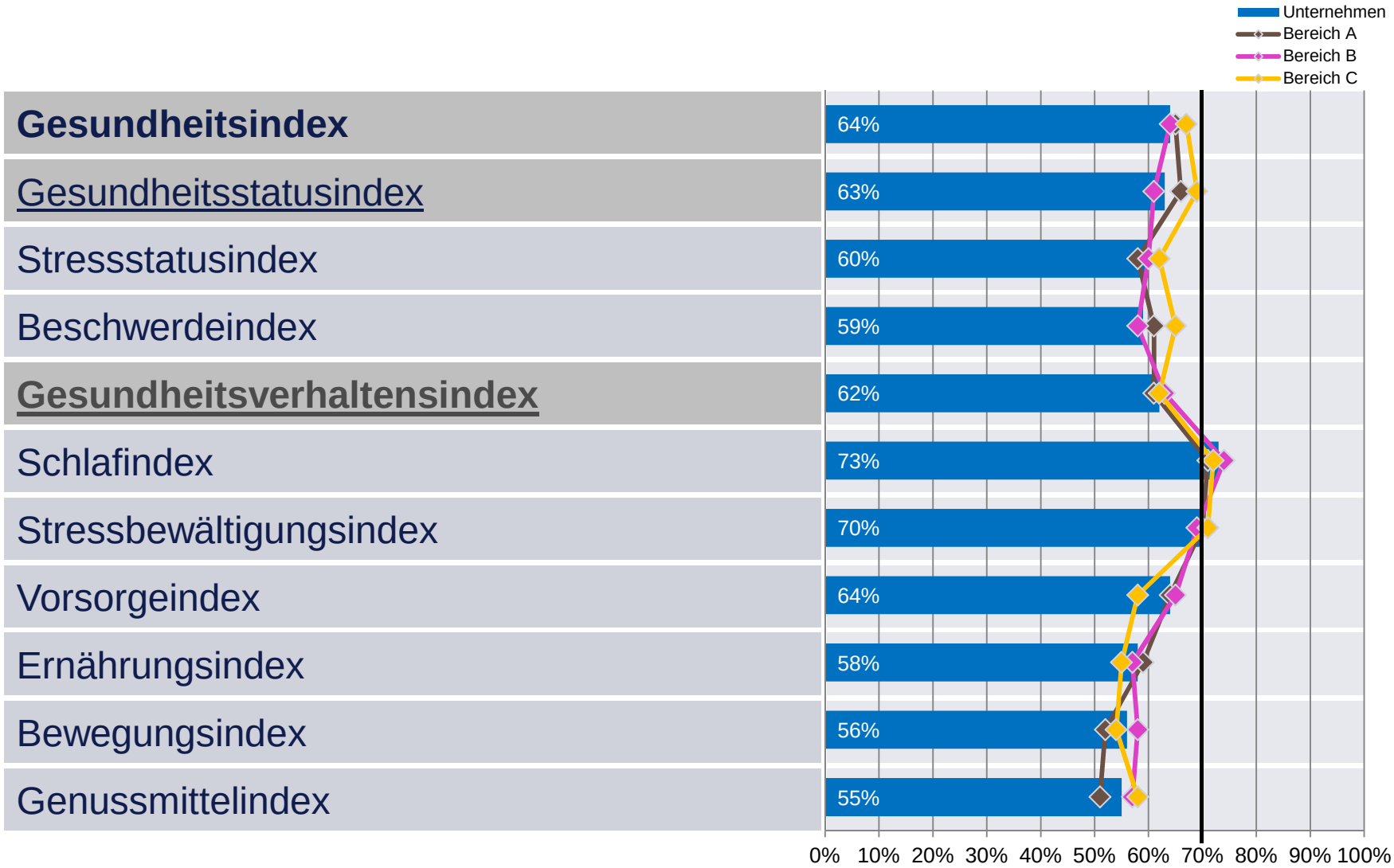
Maßnahmen planen / evaluieren

Mitarbeiter: Veränderungspotentiale erkennen und nutzen

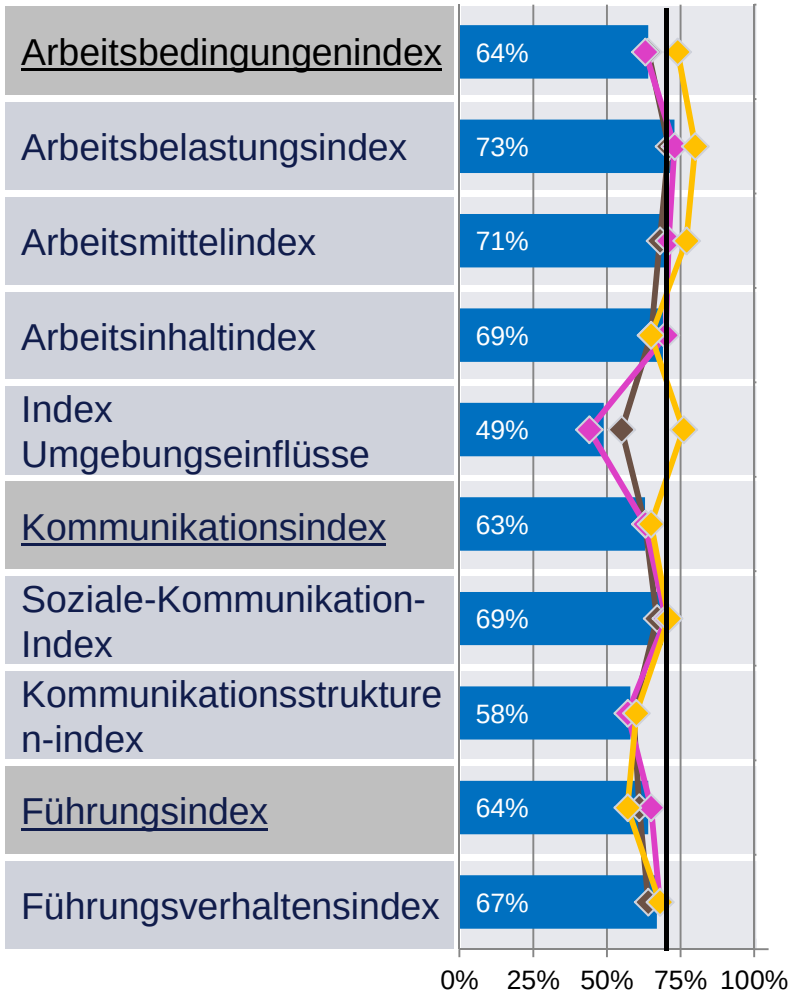


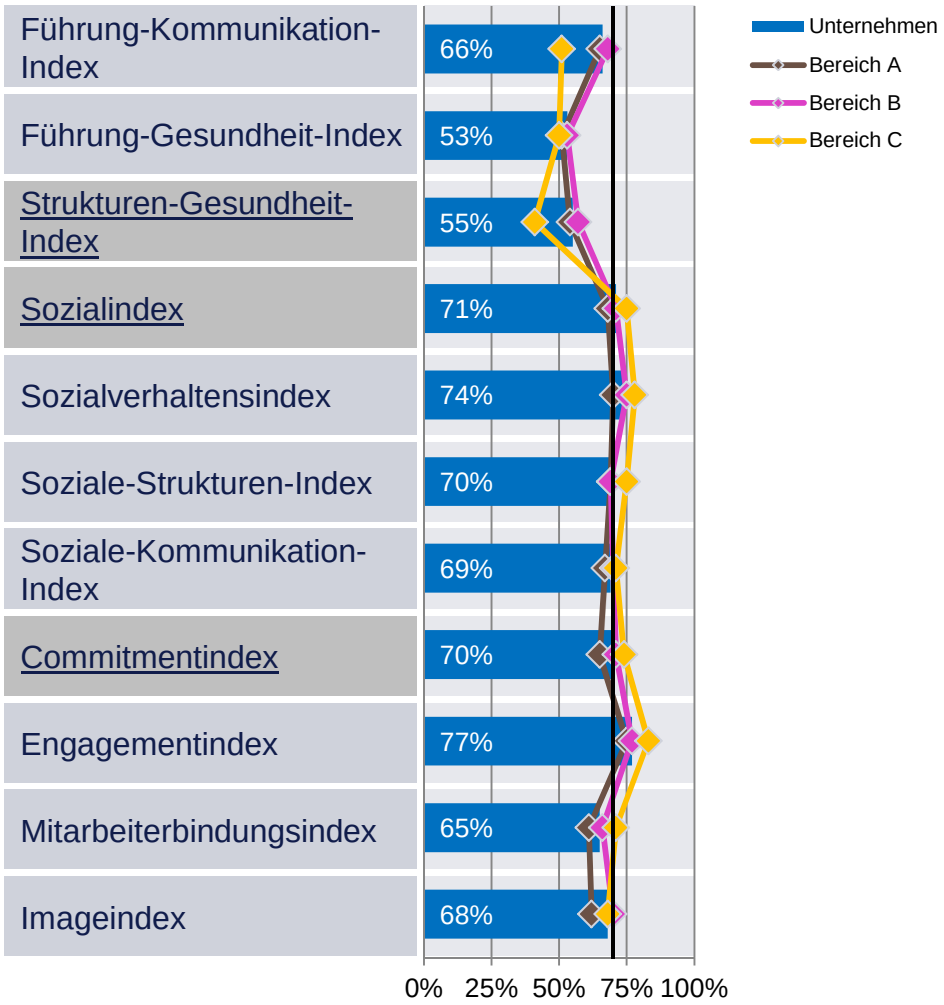
- Gesundheitliche Schwachstellen aufzeigen
- Anstoß zur Selbstbetrachtung und aktiven Veränderung
- Eigenverantwortung verdeutlichen
- Mit gezielten Angeboten unterstützen

Übersicht Gesundheitsindizes



Übersicht Arbeitsindizes





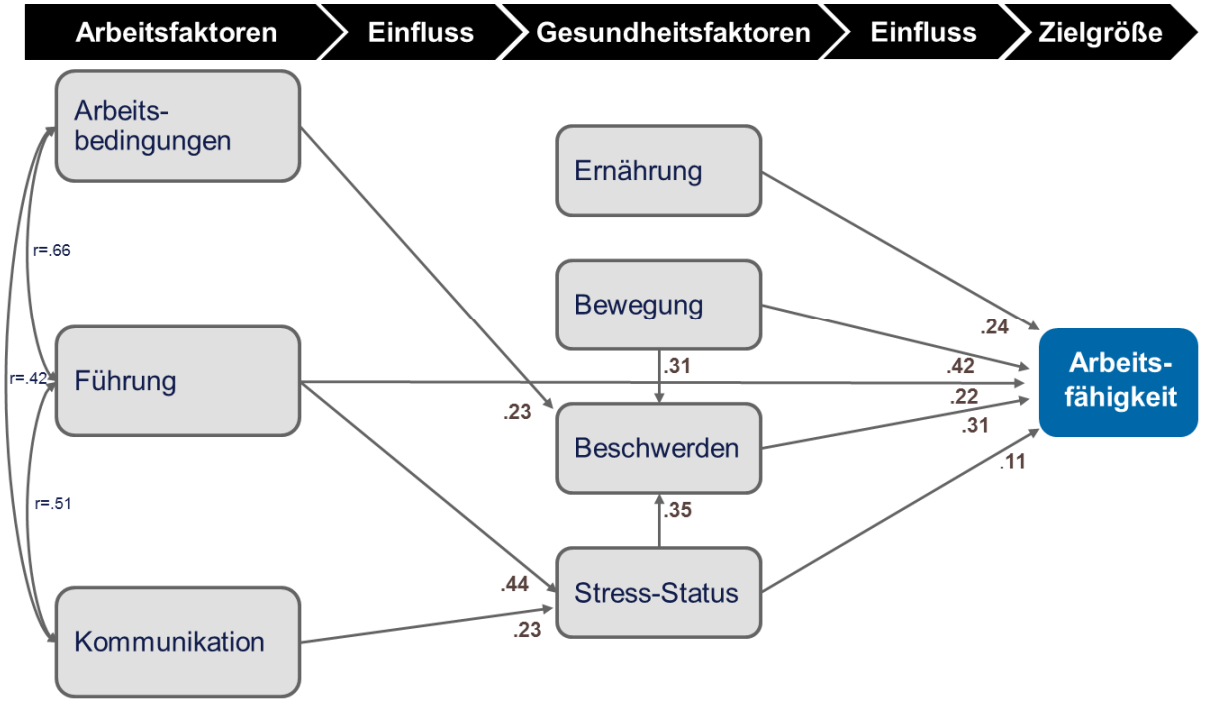
Zusammenhänge von Gesundheit und Arbeit darstellen und Stellhebel für das BGM identifizieren

Ziel

- In welchem Zusammenhang stehen Arbeits- und Gesundheitsfaktoren?
- Was sind die entscheidenden Stellhebel für Arbeitsfähigkeit?
- Dient der Fokussierung

Pfadanalyse

Was sind die entscheidenden Stellhebel?



Ergebnisse auf Itemebene: Beispiel

Ziel

- Zeigt die Ergebnisse auf Fragenebene pro Themenfeld
- Dient der Detailanalyse

Arbeitsbelastungsindex

Führung-Gesundheit-Index

Stressbewältigungsindex

Vorsorgeindex

Positiv (1+2)
Ambivalent (3)
Negativ (4+5)

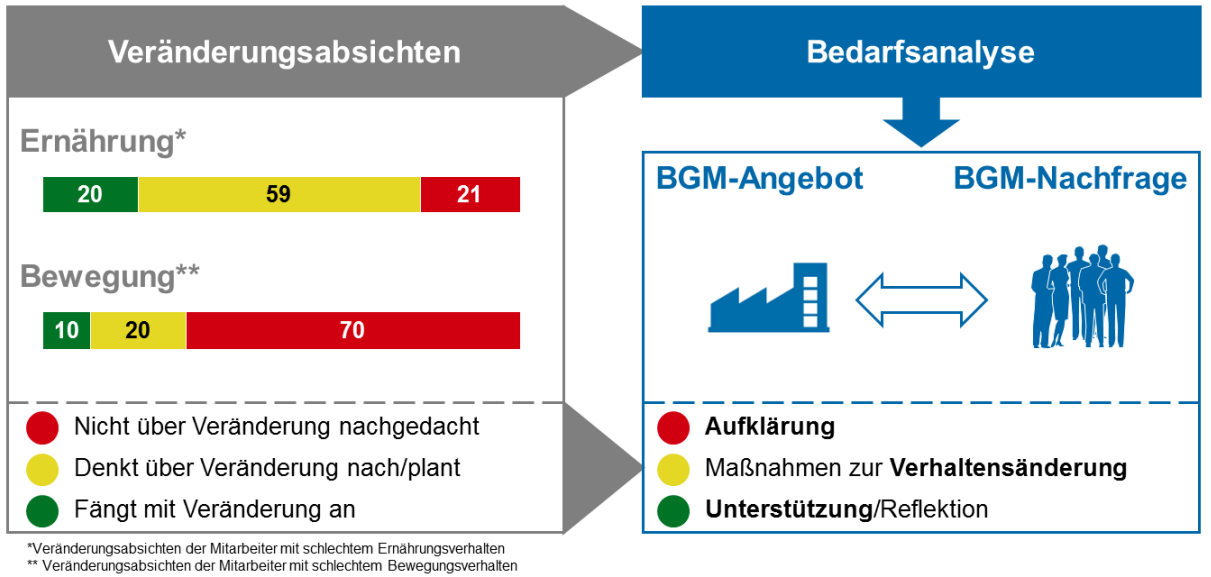
	Häufigkeitsverteilung %	ø	Antw. #
Regelmäßiges Händewaschen	97	1.3	178
Regelmäßiges Zähneputzen	97	1.2	178
Zähne	85 / 7 / 8	1.6	178
Körpergewicht	56 / 26 / 18	2.4	178
Hautveränderungen	52 / 26 / 21	2.6	178
Allgemeine Untersuchung / Check-up	50 / 16 / 34	2.7	177
Augen	44 / 25 / 32	2.8	177
Veränderungen der Geschlechtsorgane	39 / 25 / 35	2.9	178
Krebs	38 / 15 / 48	3.2	176
Schutzimpfungen	32 / 19 / 49	3.2	177

Unternehmensebene
Analyse der Stellhebel: Gesundheitsverhalten

Ziel

- Wie veränderungsbereit sind die Mitarbeiter?
- Lohnen sich unterstützende Maßnahmen zur Verhaltensänderung?
- Oder muss zunächst Aufklärungsarbeit geleistet werden?

Themenbereich „Bewegung / Ernährung“
Wie veränderungsbereit sind die Mitarbeiter?



*Veränderungsabsichten der Mitarbeiter mit schlechtem Ernährungsverhalten
** Veränderungsabsichten der Mitarbeiter mit schlechtem Bewegungsverhalten

Systematischer Folgeprozess

Folgeprozess auf Unternehmensebene

BGM-Verantwortliche betrachten Unternehmensauswertung

Ist-Zustand → **Bedarf** → **Veränderungs-absicht**

GL + BR + BGM-Verantwortliche besprechen Maßnahmenpaket

1-2 Jahre später: Evaluation

Folgeprozess der Mitarbeiter

Mitarbeiter setzen sich mit Bericht auseinander

Kontinuierliche Kommunikation

Workshops zur Berichtsinterpretation

Flankierende Maßnahmen z.B. Gesundheitstage

Anstoß zur Selbstbetrachtung und aktiven Veränderung

Erfolgskontrolle/Folgebericht

Zukunft

Björn Schlüter
SKOLAMED Consulting

SKOLAMED GmbH
Petersberg
53639 Königswinter
T: 02223-2983-214
schlueter@skolamed.de

Fragen?