BGM-Mitarbeiterbefragung –
Ein wesentlicher Beitrag zum BGM

SKOLAMED

arvato
MEDIENFABRIK

Ihre Gesprächspartner

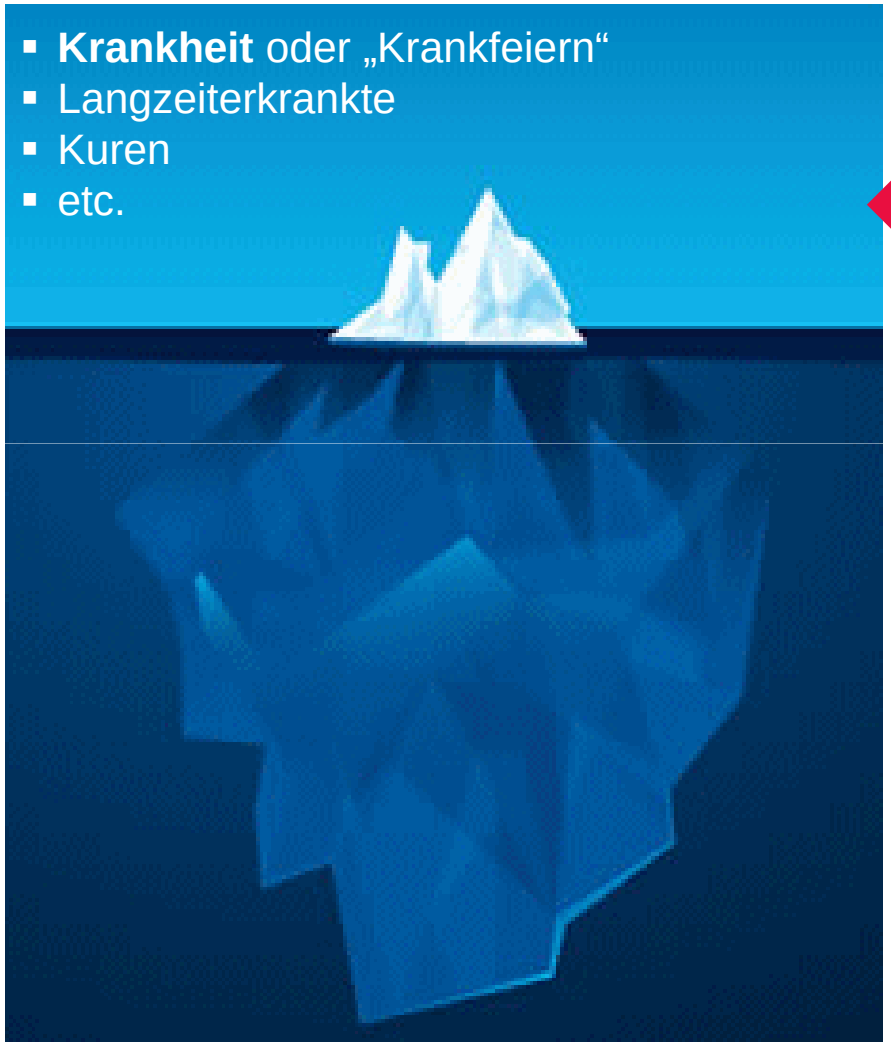
Sara Hemmerich
Projektmanager
Survey Services | embrace
medienfabrik Gütersloh GmbH

Björn Schlüter
Geschäftsbereichsleiter
Consulting
SKOLAMED

Programm

1. **BGM**
   Früh- und Spätindikatoren
   Identifikation im Rahmen des BGMs
   Bedeutung der Mitarbeiterbefragung
2. **Mitarbeiterbefragung**
   Typen und kritische Erfolgsfaktoren
3. **Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit messbar machen**
   Wesentliche Kennziffern & Indices
4. **Praxisbeispiel**
   Der Work-Health-Monitor
   a. **Für den Mitarbeiter**
      Bericht und Benchmarks
   b. **Für das Unternehmen**
      Bericht und Reporting
5. **Pfadmodell**
   Zusammenhänge und Wechselwirkungen erkennen

BGM-Eisberg-Modell



Absentismus

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

BGM-Eisberg-Modell

Absentismus

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

Präsentismus

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

Ziele eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Verbesserung der gesundheitsförderlichen und sicheren Gestaltung der Arbeit und des Unternehmens
= Verhältnisse und Strukturen

Befähigung des Mitarbeiters zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens
= Einstellungs- und Verhaltensänderungen

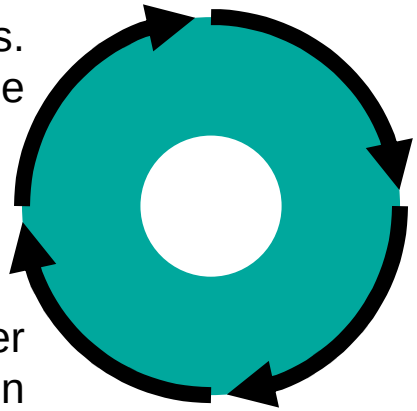
Quelle: Badura/Hehlmann 2003

Systematisches BGM – Zentraler Erfolgsfaktor

Aufbau und Verankerung einer systematischen Vorgehensweise

= Evaluationskreislauf

Evaluation und Abgleich:
festgelegte Ziele vs. erreichte Ergebnisse



Ist-Analyse / Bedarfsanalyse:
Aufbau einer Dateninfrastruktur
- Verhalten
- Organisation

Bedarfs- & kennzahlenorientierte, zielführende Planung von Maßnahmen

Durchführung der Maßnahmen

Wie geht es dem Mitarbeiter?

Betriebskosten durch Gesundheit/Krankheit

Gesundheit	Risikofaktoren	Symptome	Krankheit	Katastrophe
Optimal	Anwesenheit	Abwesenheit	Arbeits-unfähigkeit	Verlust des Mitarbeiters
Kapital	Versteckte Kosten	Kurzfristige Kosten	Längerfristige Kosten	Ersatz
	Präsentismus	Absentismus		

BGM – **Kennzahlenstruktur hinsichtlich Treibern und Ergebnissen**

Treiber	Ergebnisse	
	Frühindikatoren	**Spätindikatoren**
Führungsverhalten	Vertrauen	Produktivität
Gemeinsame Über-zeugungen und Werte	Commitment	Absentismus
Beschaffenheit der sozialen Beziehungen	Psychisches Befinden	Präsentismus
Fachliche Kompetenz	Physisches Befinden	Qualität der Arbeit
Gesundheitskompetenz	Gesundheits-verhalten	Arbeitsunfälle
Arbeitsbedingungen	Work-Life-Balance	Fluktuation
		Organisations-pathologien

Abgewandelt nach B.Badura

Datenquellen zur Erhebung von Kennzahlen im Rahmen eines BGM

- Daten aus der Personalabteilung
- „Gesundheitsbericht“ der Krankenkassen
- Betriebsärztlicher Dienst
- Gesundheitszirkel
- Vorschlagswesen (gelenkt)
- Mitarbeitergespräche (Direkter Vorgesetzter - Mitarbeiter)
- **Mitarbeiterbefragungen**

Programm

1. BGM
   Früh- und Spätindikatoren
   Identifikation im Rahmen des BGMs
   Bedeutung der Mitarbeiterbefragung
2. **Mitarbeiterbefragung**
   Typen und kritische Erfolgsfaktoren
3. Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit messbar machen
   Wesentliche Kennziffern & Indices
4. Praxisbeispiel
   Der Work-Health-Monitor
   a. Für den Mitarbeiter
      Bericht und Benchmarks
   b. Für das Unternehmen
      Bericht und Reporting
5. Pfadmodell
   Zusammenhänge und Wechselwirkungen erkennen

Mitarbeiterbefragung – **Haupttypen**

Typ	Zweck	Methode	Einbettung
Meinungsumfrage	Verstehen, wie die Mitarbeiter die Dinge sehen	Interviews, Fokusgruppen, Stichprobenumfragen	"Erst mal sehen"
Benchmarking-umfrage	Weiche Faktoren messen, um relative Position und Trends zu sehen	Umfrage an repräsentativer Stichprobe	Regelmäßige Wiederholung zu festen Terminen
Klimabefragung mit Rückspiegelung	Klima und Zufriedenheit verbessern, Schwachstellen "vor Ort" beseitigen	Vollbefragung aller Mitarbeiter mit nachfolgenden Workshops	Einzelaktion
Strategische MAB	Unternehmens-steuerung mit Kennzahlen; Leistung u. Zufriedenheit erhöhen	Vollbefragung aller Mitarbeiter, integrierte Vorlauf- und Nachfolgeprozesse	Zykl. Verbesserungs- und Veränderungs-programm; Bestandteil der Strategie

Mitarbeiterbefragung – **Kritische Erfolgsfaktoren**

Mitarbeiterbefragung –
Kritische Erfolgsfaktoren

Mitarbeiterbefragung – **Mögliche Nutzen**

Strategisches Führungsinstrument zur Messung und Steuerung der Voraussetzungen von Leistung und Zufriedenheit

Gesundheitszustand des Unternehmens messen

Gesundheit/Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steigern

Die Organisation zukunftssicher machen

Zusammenhänge, Treiber und Stellhebel der „weichen Erfolgsfaktoren“ identifizieren

Die Mitarbeiter an der permanenten Weiterentwicklung der Organisation beteiligen

Stärken und Verbesserungspotenziale ermitteln

Erfolgsrelevante Meinungen und Einstellungen der Mitarbeiter ermitteln

„Realitätscheck“ für alle Beteiligten

Mitarbeiterbefragung –
Nutzen der Befragung nach Stakeholdergruppen

Nutzen für Mitarbeiter

- Feedback geben, was verbessert werden kann und was gut läuft
- Im Dialog konkrete Verbesserungen anstoßen
- Sensibilisierung für das Thema Gesundheit

Nutzen für Führungskräfte

- Durch gezielte Maßnahmen Leistung und Zufriedenheit im Team fördern
- Eigenes Führungsverhalten analysieren, um es gezielt zu verbessern
- Sensibilisierung für das Thema Gesundheit

Nutzen für das Unternehmen

- Mitarbeiter einbeziehen, um Engagement, Motivation und Gesundheit zu steigern
- Schwachstellen aufdecken, um gezielt Maßnahmen abzuleiten
- Informationen zum Verhalten der Führungskräfte auswerten

Nutzen für den BGM-Beauftragten

- Bedarfe analysieren und mit der Ist-Situation abgleichen
- Maßnahmen messbar machen

Mitarbeiterbefragung –
Kritische Erfolgsfaktoren

Mitarbeiterbefragung –
Umfassende Information in den drei Phasen

Vor der Befragung

- Zielsetzung
- Zeitplan
- Anonymität
- Datenschutz
- Ausblick auf Folgeprozesse

Während der Befragung

- Aufruf zur Teilnahme
- Beteiligungsquoten

Nach der Befragung

- Erwartungen & Zeitplan der Folgeprozesse in Erinnerung rufen
- Befragungsergebnisse
- Informationen über Folgeprozesse / Maßnahmen

Mitarbeiterbefragung –
Kritische Erfolgsfaktoren

Mitarbeiterbefragung – **Fragebogen**

1. Schritt:

- Welches Ziel wird mit der Befragung verfolgt?
- Was soll im Anschluss an die Befragung analysiert werden?
- Gibt es bereits Vorbefragungen? Sollen diese als Benchmark dienen?

2. Schritt:

- Welche empirisch belastbaren Messmodelle gibt es, die zur Zielsetzung passen?
- Muss das Messmodell evtl. um unternehmensspezifische Fragen erweitert werden? Falls ja, wie müssen diese formuliert werden?

Mitarbeiterbefragung –
Bei Fragen kommt es auf die „Qualität“ an

1	Ich habe volles Vertrauen zu meinem Vorgesetzten.	3
2	Mein Vorgesetzter ist bereits sich mit kritischem Feedback zu seinem Führungsverhalten auseinander zu setzen.	1
3	Mein Vorgesetzter fördert meine berufliche Entwicklung.	2

Bei der Fragenentwicklung ist eine gesunde Balance zwischen der statistischen und inhaltlichen Wertigkeit von Fragen empfehlenswert.

Mitarbeiterbefragung –
Kritische Erfolgsfaktoren

Mitarbeiterbefragung –
Folgeprozess zur effektiven Nutzung der Ergebnisse

Folgeprozess auf Unternehmensebene

BGM-Verantwortliche betrachten Unternehmensauswertung

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

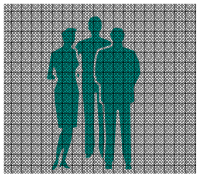
GL + BR + BGM-Verantwortliche besprechen Maßnahmenpaket

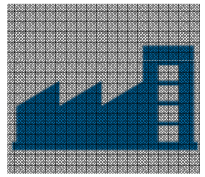
1-2 Jahre später: Evaluation

Folgeprozess der Mitarbeiter

Mitarbeiter setzen sich mit Bericht auseinander

Unternehmen spielt keine aktive Rolle





Workshops zur Berichtsinterpretation

Flankierende Maßnahmen z.B. Gesundheitstage

Anstoß zur Selbstbetrachtung und aktiven Veränderung

Zukunft

Zusammenhänge Arbeit & Gesundheit –
Anforderungen an eine BGM-Mitarbeiterbefragung

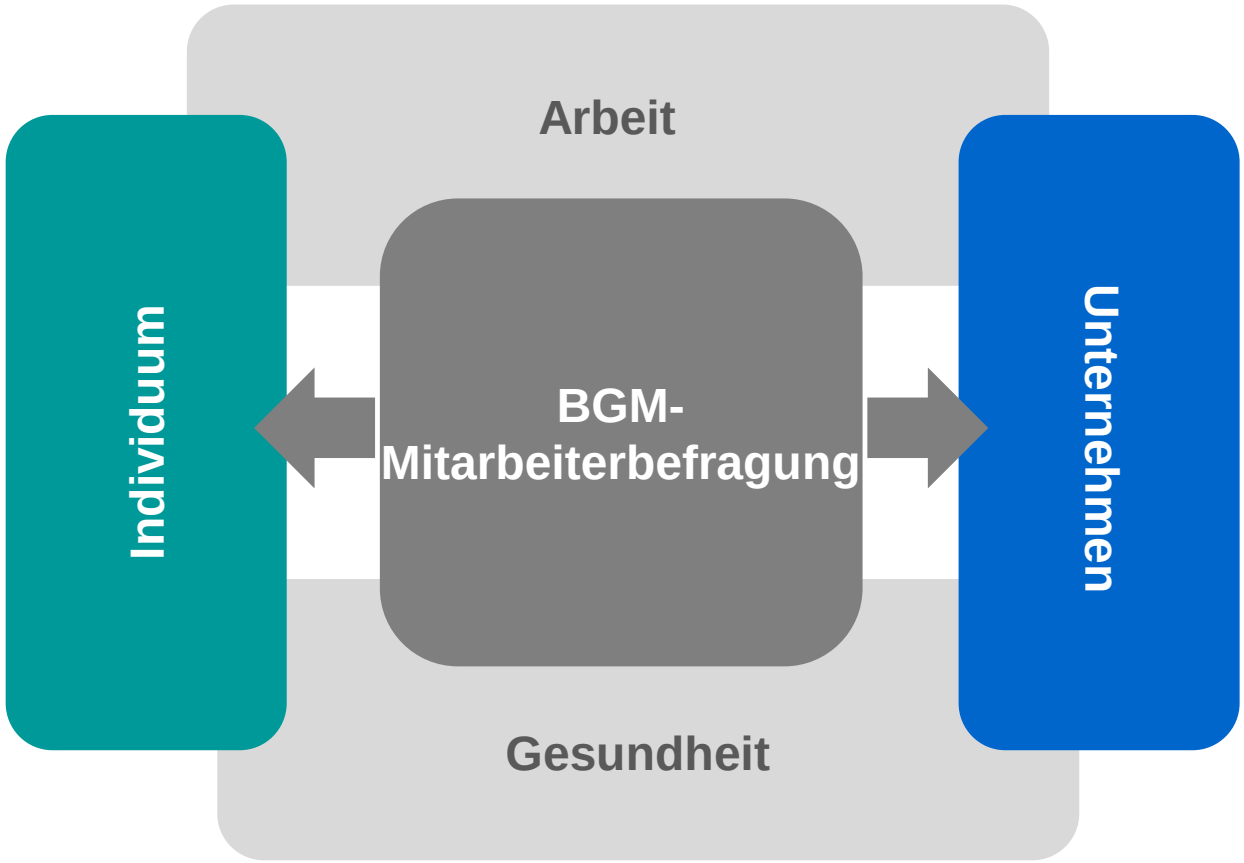
Eine idealtypische BGM-Mitarbeiterbefragung:

- Legt das Augenmerk auf die wichtigsten Arbeits- und Gesundheitsfaktoren & untersucht sie in derselben Detailtiefe
- Der zu Grunde gelegte Fragebogen ist empirisch belastbar
- Ist ausreichend anonym
- Ermöglicht zielgruppenspezifische Auswertungen:
  - » Unternehmensebene
  - » Teamebene
  - » Mitarbeiterebene
- Die Auswertungen sind intuitiv und leicht verständlich

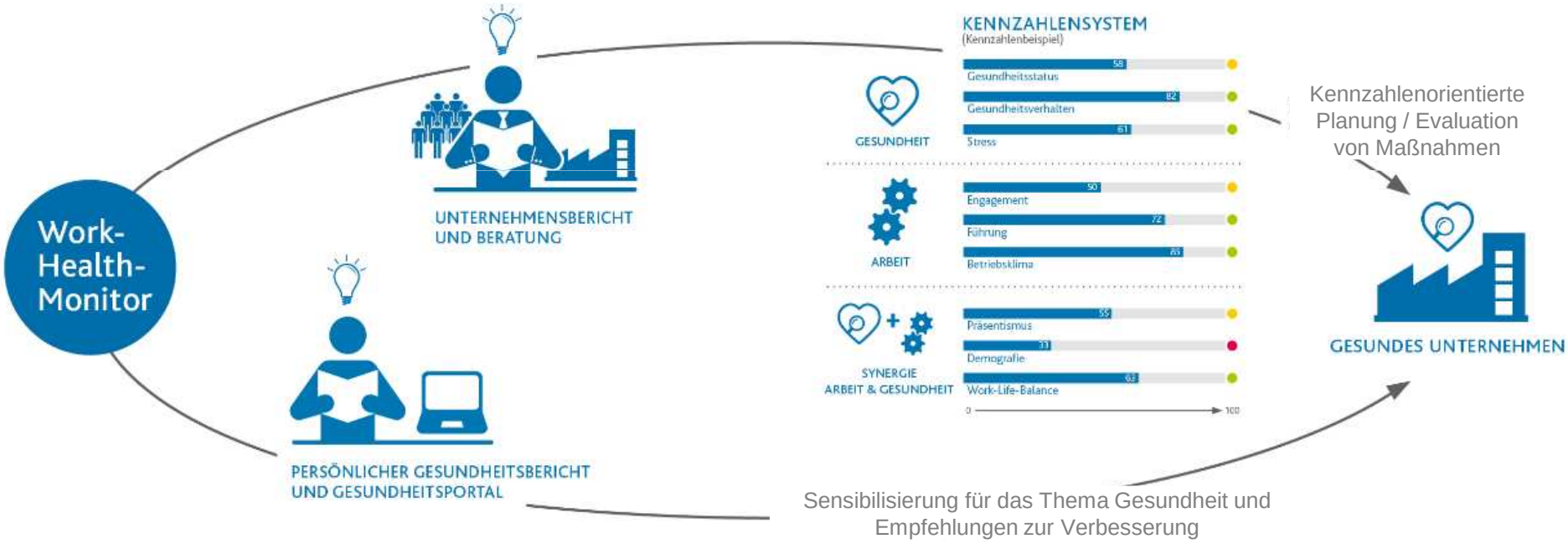
Programm

1. BGM
   Früh- und Spätindikatoren
   Identifikation im Rahmen des BGMs
   Bedeutung der Mitarbeiterbefragung
2. Mitarbeiterbefragung
   Typen und kritische Erfolgsfaktoren
3. **Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit messbar machen**
   Wesentliche Kennziffern & Indices
4. Praxisbeispiel
   Der Work-Health-Monitor
   a. Für den Mitarbeiter
      Bericht und Benchmarks
   b. Für das Unternehmen
      Bericht und Reporting
5. Pfadmodell
   Zusammenhänge und Wechselwirkungen erkennen

Zusammenhänge Arbeit & Gesundheit – **BGM-Mitarbeiterbefragung**



Praxisbeispiel –
Nutzen für Unternehmen und Mitarbeiter

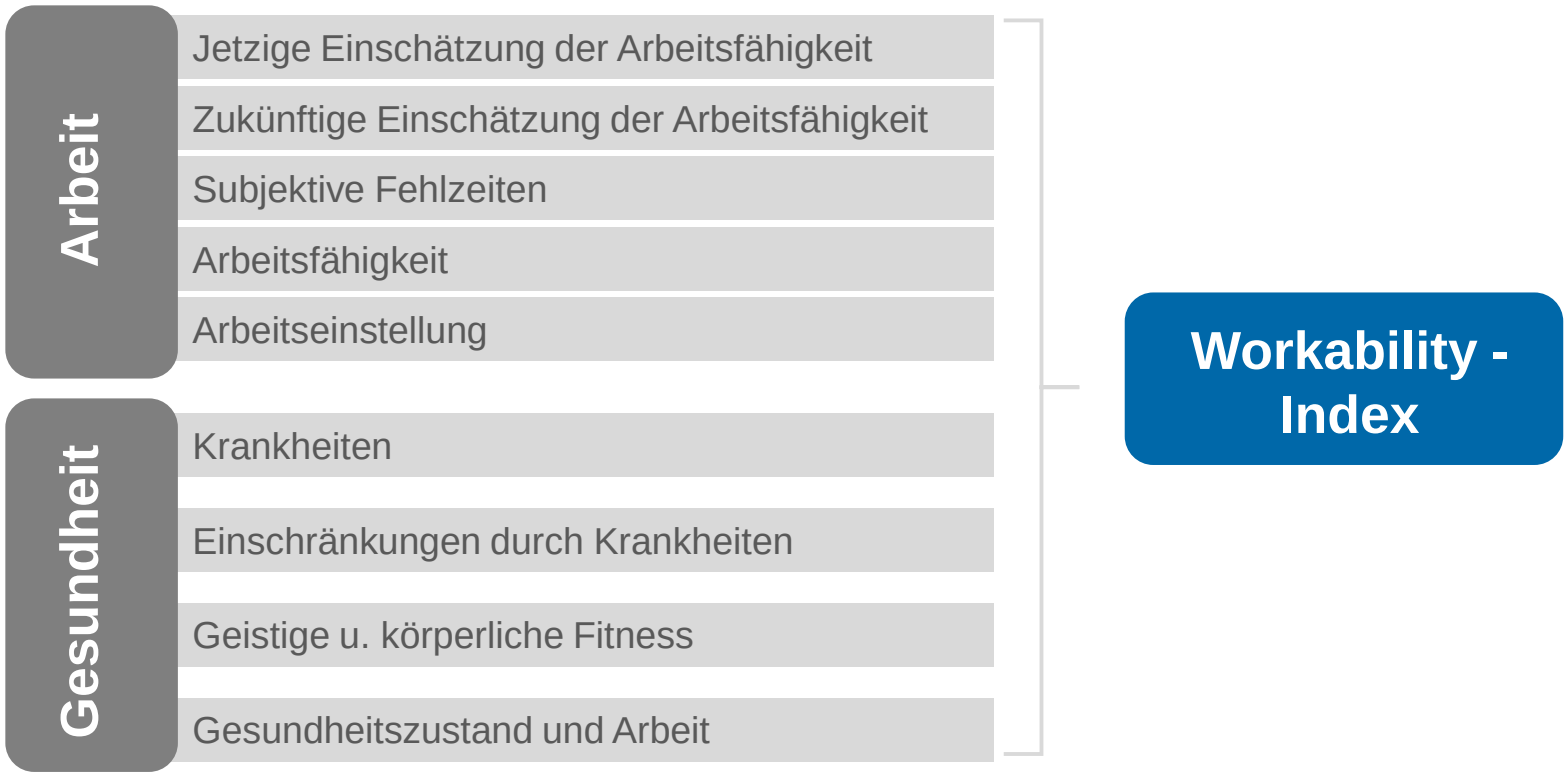


Themenfelder eines BGM – Kennzahlensystem

Arbeitszufriedenheit	Soziales		
Arbeitsbedingungen	Engagement		
Kommunikation	**Arbeit**	Mitarbeiterbindung	
Arbeitsfähigkeit	Image		
Führung	Commitment		

Lebenszufriedenheit	Medikamentenkonsum		
Beschwerdebilder	Ernährung		
Herzinfarktrisiko	Genussmittel		
BMI	**Gesund-heit**	Schlaf	
Stress	Vorsorge		
Bewegung	Veränderungsabsicht		

Praxisbeispiel –
Ableitung von Kennzahlen: Workability-Index (WAI)



Durch die Verknüpfung der Themenfelder Arbeit und Gesundheit erhält man aussagekräftige Kennzahlen, die das Gesamtbild des Unternehmens widerspiegeln.

Praxisbeispiel – **WAI-Fragen**

Arbeitsfähigkeit

10. Sind Sie bei Ihrer Arbeit ...
Bitte nur EINE Antwort markieren.

- ☐ vorwiegend geistig tätig?
- ☐ vorwiegend körperlich tätig?
- ☐ etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig?

11. Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre jetzige Arbeitsfähigkeit geben?
Bitte nur EINE Antwort markieren.

- ☐ 0 *(völlig arbeitsunfähig)*
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10 *(derzeit die beste Arbeitsfähigkeit)*

12. Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen *Bitte jeweils nur EINE Antwort markieren.*	Sehr gut	Eher gut	Mittel-mäßig	Eher schlecht	Sehr schlecht
Wie schätzen Sie Ihre jetzige Arbeitsfähigkeit in Relation zu den körperlichen Arbeitsanforderungen ein?	☐	☐	☐	☐	☐
Wie schätzen Sie Ihre jetzige Arbeitsfähigkeit in Relation zu den psychischen Arbeitsanforderungen ein?	☐	☐	☐	☐	☐

Praxisbeispiel –
WAI-Fragen: Krankheiten

Arbeitsfähigkeit *Fortsetzung*

13. Kreuzen Sie in der folgenden Liste Ihre Krankheiten oder Verletzungen an, die ein Arzt bei Ihnen diagnostiziert hat.

Bitte alle zutreffenden Antworten markieren.

- ☐ Unfallverletzungen (z.B. des Rückens, der Glieder, Verbrennungen)
- ☐ Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems von Rücken, Gliedern oder anderen Körperteilen (z.B. wiederholte Schmerzen in Gelenken oder Muskeln, Ischias, Rheuma, Wirbelsäulenerkrankungen)
- ☐ Herz-Kreislauf-Erkrankungen (z.B. Bluthochdruck, Herzkrankheit, Herzinfarkt)
- ☐ Atemwegserkrankungen (z.B. wiederholte Atemwegsinfektionen, chronische Bronchitis, Bronchialasthma)
- ☐ Psychische Beeinträchtigungen (z.B. Depressionen, Angstzustände, chronische Schlaflosigkeit, psychovegetatives Erschöpfungssyndrom)
- ☐ Neurologische und sensorische Erkrankungen (z.B. Tinnitus, Hörschäden, Augenerkrankungen, Migräne, Epilepsie)
- ☐ Erkrankungen des Verdauungssystems (z.B. der Gallenblase, Leber, Bauchspeicheldrüse, Darm)
- ☐ Erkrankungen im Urogenitaltrakt (z.B. Harnwegsinfektionen, gynäkologische Erkrankungen)
- ☐ Hautkrankheiten (z.B. allergischer Hautausschlag, Ekzem)
- ☐ Tumore / Krebs
- ☐ Hormon- / Stoffwechselerkrankungen (z.B. Diabetes, Fettleibigkeit, Schilddrüsenprobleme)
- ☐ Krankheiten des Blutes (z.B. Anämie)
- ☐ Angeborene Leiden / Erkrankungen

Andere Leiden oder Krankheiten:

- ☐ Keine Krankheiten oder Verletzungen

Praxisbeispiel – **WAI-Fragen**

Arbeitsfähigkeit *Fortsetzung*

14. Behindert Sie derzeit eine Erkrankung oder Verletzung bei der Arbeit?
Bitte alle zutreffenden Antworten markieren.

- ☐ Keine Beeinträchtigung / Ich habe keine Erkrankung
- ☐ Ich kann meine Arbeit ausführen, habe aber Beschwerden
- ☐ Ich bin manchmal gezwungen, langsamer zu arbeiten oder meine Arbeitsmethoden zu ändern
- ☐ Ich bin oft gezwungen, langsamer zu arbeiten oder meine Arbeitsmethoden zu ändern
- ☐ Wegen meiner Krankheit bin ich nur in der Lage Teilzeitarbeit zu verrichten
- ☐ Meiner Meinung nach bin ich völlig arbeitsunfähig

15. Wie viele ganze Tage sind Sie auf Grund eines gesundheitlichen Problems (Krankheit, Gesundheitsvorsorge oder Untersuchung) im letzten Jahr (12 Monate) der Arbeit ferngeblieben?

☐

16. Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?
Bitte nur EINE Antwort markieren.

- ☐ Unwahrscheinlich
- ☐ Nicht sicher
- ☐ Ziemlich sicher

Praxisbeispiel – **WAI-Fragen**

Arbeitsfähigkeit *Fortsetzung*

17. Haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?
Bitte nur EINE Antwort markieren.

- ☐ Häufig
- ☐ Eher häufig
- ☐ Manchmal
- ☐ Eher selten
- ☐ Niemals

18. Waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?
Bitte nur EINE Antwort markieren.

- ☐ Immer
- ☐ Eher häufig
- ☐ Manchmal
- ☐ Eher selten
- ☐ Niemals

19. Waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?
Bitte nur EINE Antwort markieren.

- ☐ Ständig
- ☐ Eher häufig
- ☐ Manchmal
- ☐ Eher selten
- ☐ Niemals

Praxisbeispiel –
Ableitung von Kennzahlen: Präsentismus

Durch die Verknüpfung der Themenfelder Arbeit und Gesundheit erhält man aussagekräftige Kennzahlen, die das Gesamtbild des Unternehmens widerspiegeln.

Praxisbeispiel –
Präsentismusfragen: Vorgesetzter / Führung

Vorgesetzter

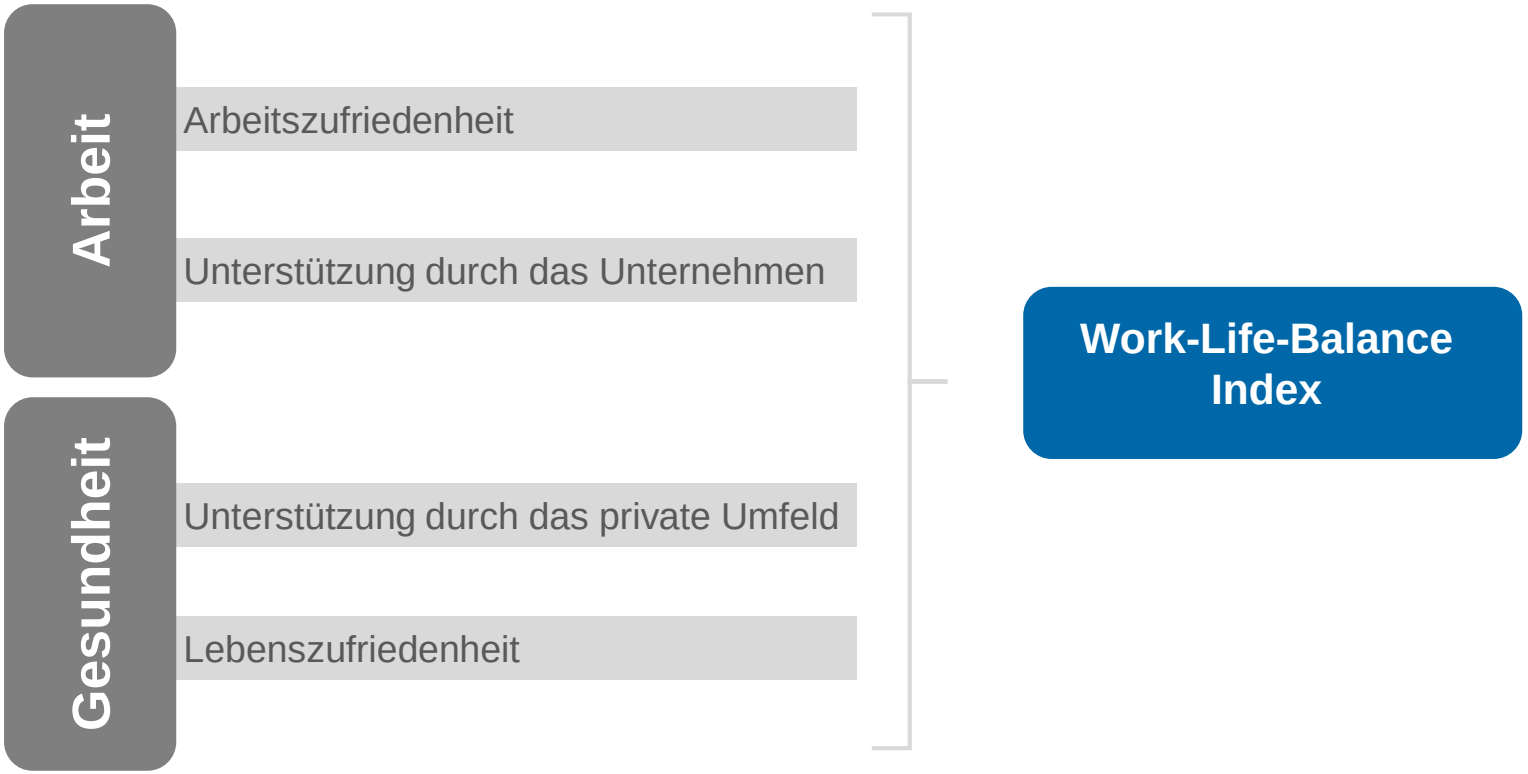
8. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? *Bitte jeweils nur EINE Antwort pro Aussage markieren.*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Teils, teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich habe volles Vertrauen zu meinem Vorgesetzten.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter bespricht mit mir mindestens einmal im Jahr meine Aufgaben und Ziele.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter überträgt mir selbstständige Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter unterstützt mich, wenn ich Schwierigkeiten bei meiner Arbeit habe.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter gibt mir regelmäßig gerechte Rückmeldung zu meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter hält mich über wichtige Entscheidungen und Entwicklungen auf dem Laufenden.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter erkennt gute Leistungen lobend an.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter begründet seine Entscheidungen stets so, dass sie für mich nachvollziehbar sind.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter ist bereit, sich mit kritischen Rückmeldungen zu seinem Verhalten auseinanderzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter schafft eine Arbeitsatmosphäre, die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft fördert.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter fördert meine berufliche Entwicklung.	☐	☐	☐	☐	☐
Meinem Vorgesetzten ist die Gesundheit / Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter wichtig.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter achtet auf seine eigene Gesundheit / Work-Life-Balance.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Vorgesetzter informiert mich über Angebote meines Unternehmens zur Gesundheitsförderung.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann mich in Gesundheitsfragen, die meine Arbeit beeinflussen, vertrauensvoll an meinen Vorgesetzten wenden.	☐	☐	☐	☐	☐

Praxisbeispiel –
Präsentismusfragen: Commitment

Unternehmen

9. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? *Bitte jeweils nur EINE Antwort pro Aussage markieren.*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Teils, teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Wenn ich heute noch einmal die Wahl hätte, würde ich mich wieder für mein Unternehmen entscheiden.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin optimistisch, was die Zukunft meines Unternehmens betrifft.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe volles Vertrauen zur Geschäftsleitung meines Unternehmens.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin davon überzeugt, dass mir mein Unternehmen einen sicheren Arbeitsplatz bietet.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Unternehmen hat einen guten Ruf.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Unternehmen leistet wertvolle kulturelle und soziale Beiträge zum Wohle der Gesellschaft.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin stolz darauf, für mein Unternehmen zu arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich würde mein Unternehmen in meinem Bekanntenkreis als guten Arbeitgeber empfehlen.	☐	☐	☐	☐	☐
In unserem Unternehmen werden wir regelmäßig über wichtige Entscheidungen und Entwicklungen informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe ausreichend Möglichkeiten, mich über alles Wesentliche im Unternehmen zu informieren.	☐	☐	☐	☐	☐
In unserem Unternehmen herrscht ein guter und vertrauensvoller Umgangston.	☐	☐	☐	☐	☐
In meinem Unternehmen werden Kritik, Beschwerden und Ideen der Mitarbeiter ernst genommen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kenne die Strategie (z.B. langfristige Zielsetzung) meines Unternehmens so gut, dass ich sie einem neuen Kollegen erklären könnte.	☐	☐	☐	☐	☐

Praxisbeispiel –
Ableitung von Kennzahlen: Work-Life-Balance



Durch die Verknüpfung der Themenfelder Arbeit und Gesundheit erhält man aussagekräftige Kennzahlen, die das Gesamtbild des Unternehmens widerspiegeln.

Praxisbeispiel –
Work-Life-Balance-Fragen: Arbeitszufriedenheit

Arbeitsbedingungen

1. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten und welchen Stellenwert messen Sie diesen bei?	Zufriedenheit						Stellenwert				
	Sehr hoch				Sehr niedrig		Sehr hoch				Sehr niedrig
Arbeitsbedingungen	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Flexible Arbeitszeitmodelle	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Führung im Unternehmen	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Zusammenarbeit mit Kollegen	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Betriebsklima	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Kommunikation	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Vergütung	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Sicherheit des Arbeitsplatzes	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitsinhalte	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐

Praxisbeispiel –
Work-Life-Balance-Fragen: Lebenszufriedenheit

Lebenszufriedenheit

20. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten und welchen Stellenwert messen Sie diesen bei?	Zufriedenheit						Stellenwert				
	Sehr hoch				Sehr niedrig		Sehr hoch				Sehr niedrig
Partnerschaft	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Familie	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Freunde, Bekannte, Verwandte	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Wohnumgebung, Nachbarschaft	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Beruf und Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Regeneration / Entspannung / Hobbies	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Sport, Bewegung	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Vitalität (Lebenskraft, Lebenslust)	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐
Kultur	☐	☐	☐	☐	☐	➤	☐	☐	☐	☐	☐

Praxisbeispiel – **Work-Life-Balance-Fragen: Ausgleich zwischen Beruf – Privatleben/Gesundheit**

Beruf-Privatleben / Gesundheit

5. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? *Bitte jeweils nur EINE Antwort pro Aussage markieren.*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Teils, teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Leistungsdruck und Arbeitsbelastung sind für mich normalerweise gut zu bewältigen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann mein Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren.	☐	☐	☐	☐	☐
Für Arbeits- und Gesundheitsschutz wird in meinem Unternehmen ausreichend viel getan.	☐	☐	☐	☐	☐
In meinem Unternehmen gibt es ausreichend Maßnahmen und Angebote zur Förderung meiner Gesundheit (z.B. Sport- und Gesundheitsprogramme).	☐	☐	☐	☐	☐
In meinem Unternehmen gibt es Angebote, die mich bei Bedarf in privaten Problemsituationen unterstützen (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Schulden, psych. Probleme).	☐	☐	☐	☐	☐
In Gesundheitsfragen weiß ich, an wen ich mich in meinem Unternehmen wenden kann.	☐	☐	☐	☐	☐

Praxisbeispiel –
Ableitung von Kennzahlen: Gesundheit

Praxisbeispiel –
Gesundheitsfragen: Stress

Stress

25. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? *Bitte jeweils nur EINE Antwort pro Aussage markieren.*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Teils, teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich habe hohe Ansprüche an mich.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich schaffe häufig mein Arbeitspensum nicht.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin mit meinem Zeitmanagement zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich muss mich immer beschäftigen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich häufig bedrückt oder belastet.	☐	☐	☐	☐	☐
In letzter Zeit reagiere ich häufiger nervös.	☐	☐	☐	☐	☐
Auf psychische Anspannung reagiere ich mit körperlichen Beschwerden.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin schnell verärgert.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Belastungen finde ich Unterstützung bei meinen Freunden / Kollegen.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Belastungen finde ich Unterstützung bei meiner Familie / Lebenspartner.	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Familie / Lebenspartner hat Verständnis für meine berufliche Situation.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich nutze die mir zustehenden Pausenzeiten zur Regeneration.	☐	☐	☐	☐	☐
In Stressphasen versuche ich Prioritäten zu setzen und diese konsequent umzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐
Nach akuten Stressphasen schaffe ich es, zu entspannen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich nehme regelmäßig beruhigende und / oder leistungsfördernde Medikamente ein.	☐	☐	☐	☐	☐

Praxisbeispiel –
Gesundheitsfragen: Ernährung

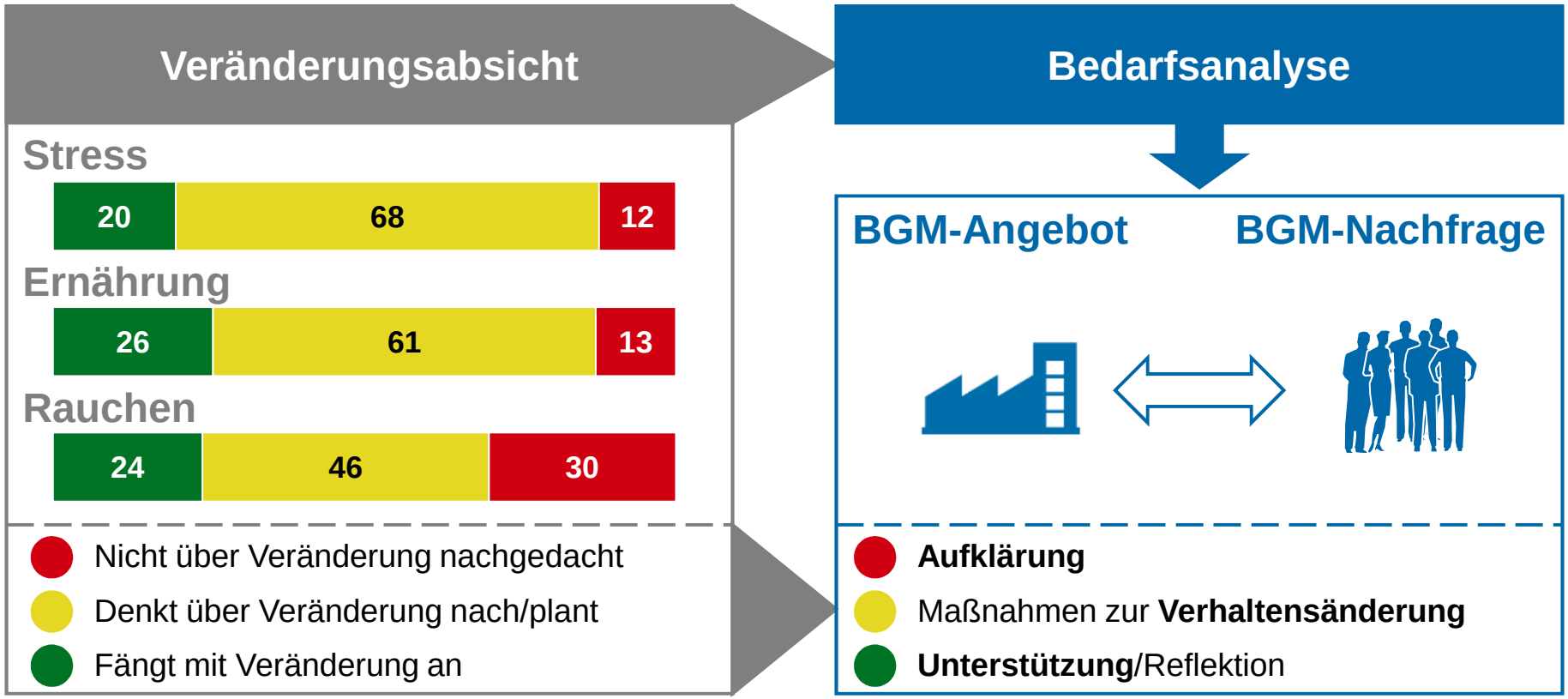
Ernährung

29. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? *Bitte jeweils nur EINE Antwort pro Aussage markieren.*	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Teils, teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich habe täglich geregelte Essenszeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich nehme mir zum Essen ausreichend Zeit und erledige keine anderen Dinge (Arbeiten, Fernsehen, etc.) nebenher.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich trinke über den Tag verteilt mindestens 1,5 Liter Flüssigkeit (ohne Alkohol, sonst alles).	☐	☐	☐	☐	☐
Ich esse täglich mindestens zwei Portionen Obst und / oder Gemüse.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich verzehre täglich mindestens ein Milchprodukt.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich verzehre täglich mindestens ein Vollkornprodukt (Brot, Müsli, Reis, Nudeln, etc.).	☐	☐	☐	☐	☐
Ich verzehre täglich Süßes (Schokolade, Limonaden, etc.) und / oder Knabbereien (Chips o. ä.).	☐	☐	☐	☐	☐
Ich esse täglich Wurst und Fleisch.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wähle meine Speisen bewusst fettarm.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich nehme täglich Nahrungsergänzungsmittel (Vitamine, Mineralstoffe, etc.) zu mir.	☐	☐	☐	☐	☐

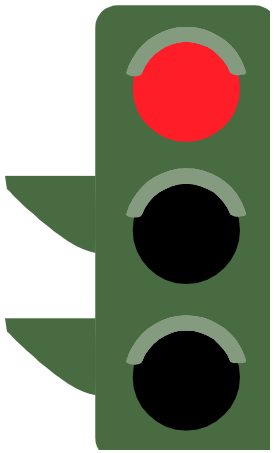
Praxisbeispiel – **Beschreibung des Veränderungs-potentials mithilfe des Phasenmodels nach Prochaska**

„Wenn wir wissen wollen, wie wir Menschen unterstützen können gesund zu bleiben, müssen wir herausfinden, was sie verändern wollen!“

Veränderungsabsicht



Rauchen



25% Raucher

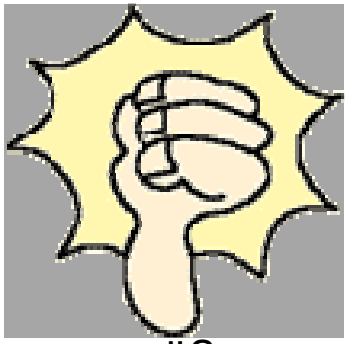
Verdrängung
47%

Einsicht
24%

Planung
10%

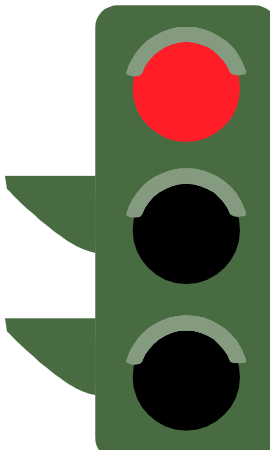
Aktion
2%

Ich möchte in Zukunft mein Rauch-verhalten reduzieren!



Gruppengröße:
> 6 Mitarbeiter

Stress



74% empfinden Stress

Verdrängung
16%

Einsicht
52%

Planung
14%

Aktion
8%

Ich möchte in Zukunft meinen Stress reduzieren!

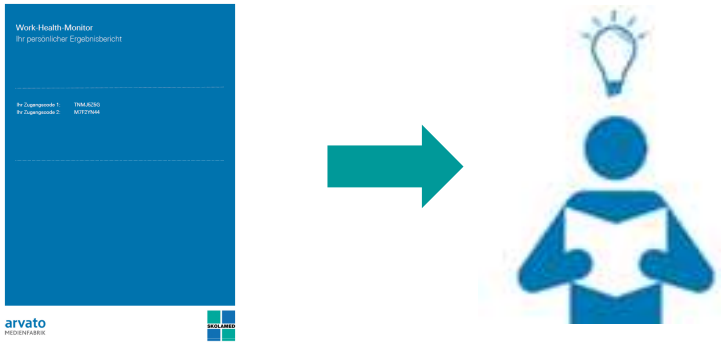
Gruppengröße:
> 32 Mitarbeiter

Programm

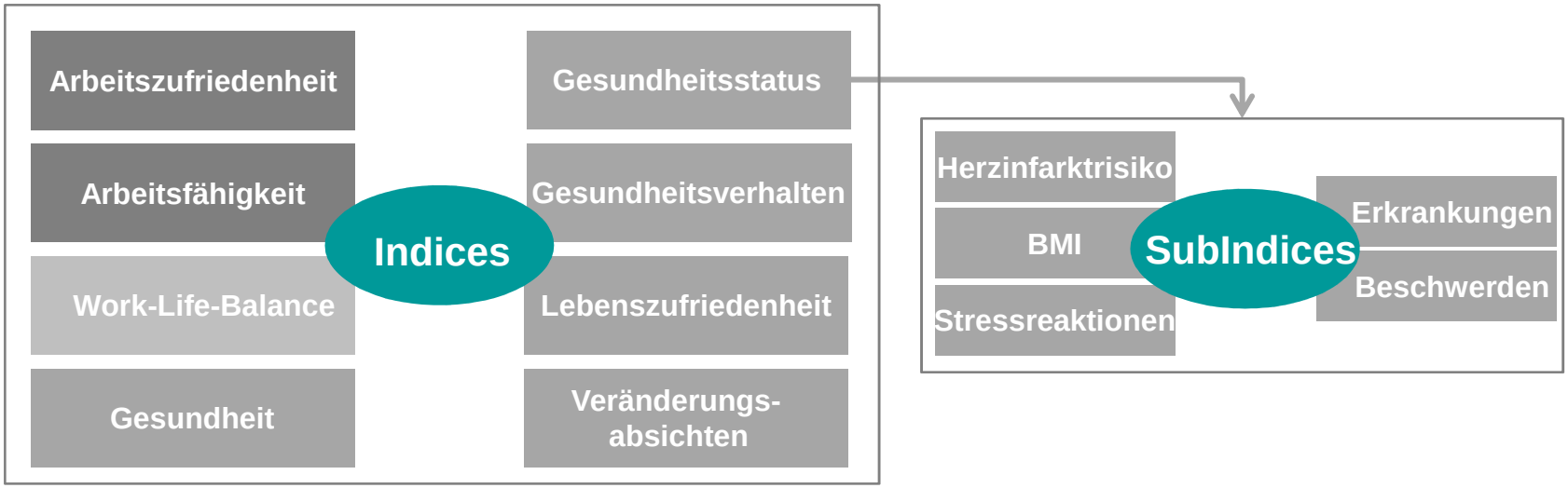
1. BGM
   Früh- und Spätindikatoren
   Identifikation im Rahmen des BGMs
   Bedeutung der Mitarbeiterbefragung
2. Mitarbeiterbefragung
   Typen und kritische Erfolgsfaktoren
3. Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit messbar machen
   Wesentliche Kennziffern & Indices
4. **Praxisbeispiel**
   Der Work-Health-Monitor
   a. **Für den Mitarbeiter**
      Bericht und Benchmarks
   b. Für das Unternehmen
      Bericht und Reporting
5. Pfadmodell
   Zusammenhänge und Wechselwirkungen erkennen

Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Individuums

- Jeder Mitarbeiter erhält seinen persönlichen Ergebnisbericht

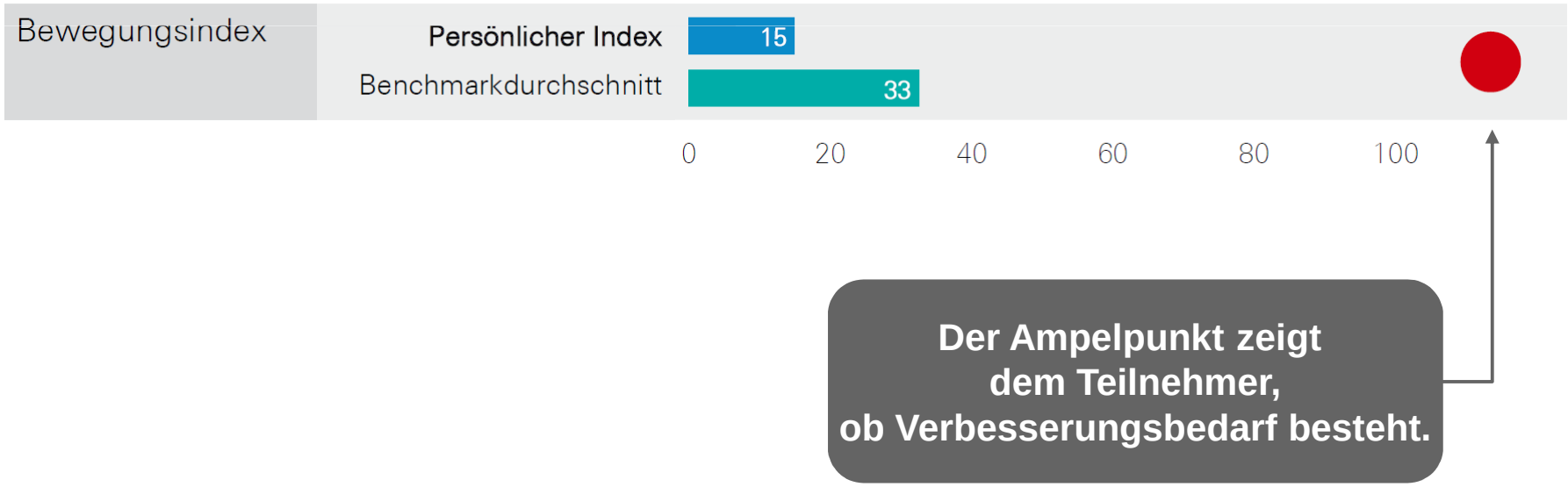


- Bildung von Indices zu den Themen:



Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Individuums

- Darstellung der persönlichen Ergebnisse im Vergleich zum Benchmarkdurchschnitt
- Bewertung der persönlichen Ergebnisse durch ein Ampelsystem



Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Individuums

- Falls Veränderungsbedarf in einem Themenfeld besteht, werden dem Teilnehmer Tipps & Anregungen zur Verbesserung gegeben

Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Individuums

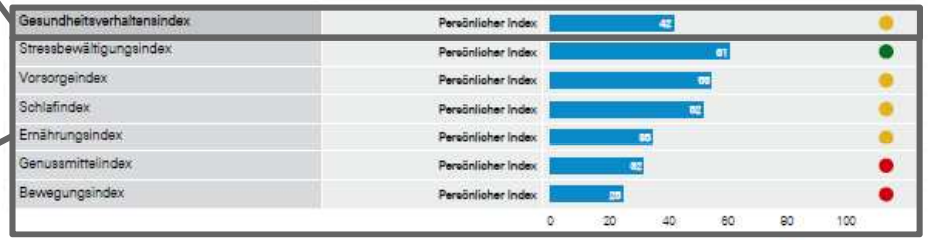
Beispielbericht

Die Hauptindex-Systematik hilft erste Auffälligkeiten zu erkennen

Die Subindizes helfen bei der Detailanalyse

2.3 Gesundheitsverhalten

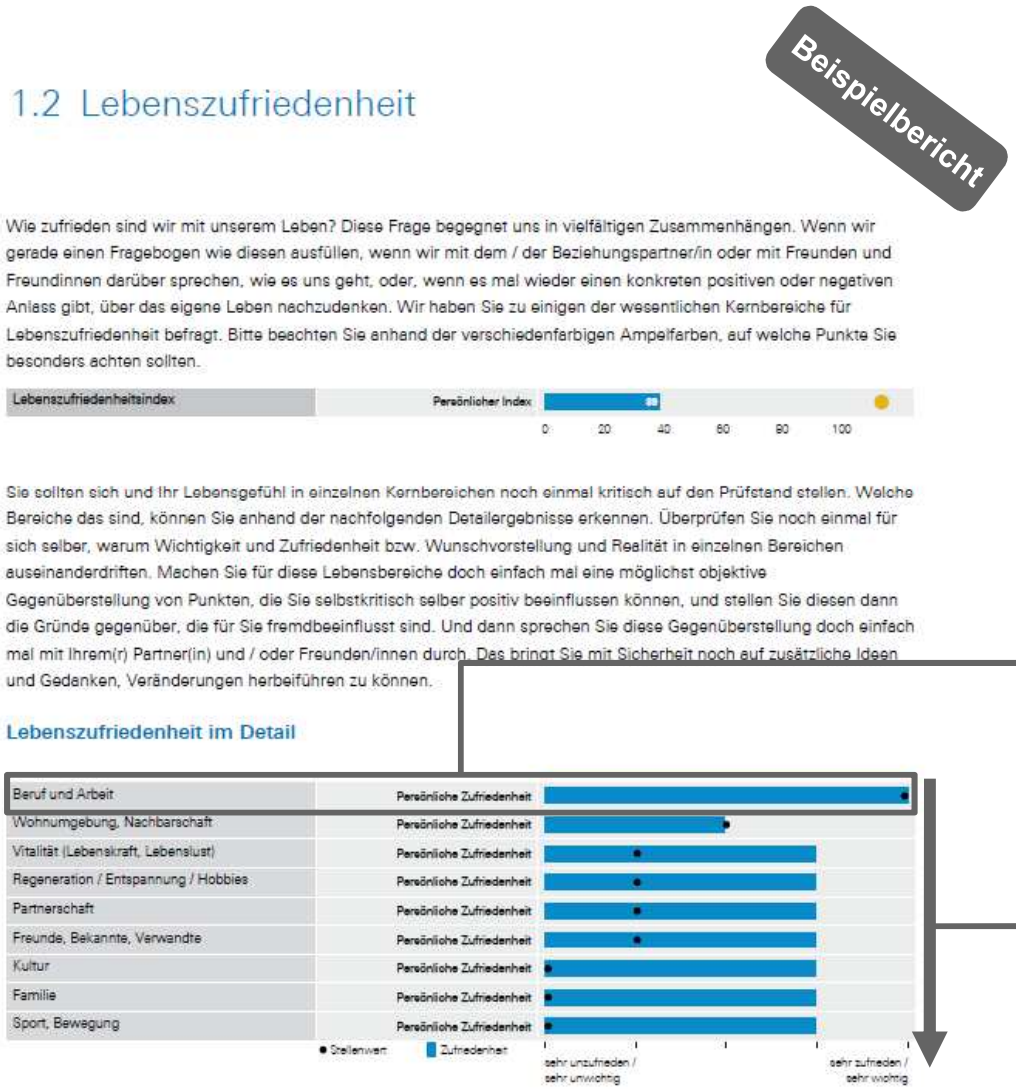
Neben Ihrem aktuellen Gesundheitsstatus haben wir auch Ihr derzeitiges Gesundheitsverhalten in unterschiedlichen Bereichen unter die Lupe genommen. Auf Grundlage dieses Ergebnisses können Sie nun selber die Themenfelder für sich ersehen, in denen Sie vorrangig Ihr Verhalten noch einmal überdenken und Änderungen einleiten sollten. Dabei sind wir Ihnen mit den angesprochen Ratschlägen und mit weiteren Informationen auf www.gesundeserbeiten.com gerne behilflich.



Ihr persönliches "Gesundheitsverhalten" wird durch das Zusammenspiel verschiedener Einzelbereiche beeinflusst und in diesen Zusammenhängen bewertet. Wenn Sie sich das Ergebnis für die einzelnen Teilbereiche anschauen, wird deutlich, dass Sie in Teilen bereits einen gesundheitsförderlichen Lebensstil beherzigen.
Die in den Ampelfarben gelb oder rot bewerteten Bereiche zeigen aber auch, dass Sie hier noch Potential haben, um mit den empfohlenen Veränderungen Ihr Gesundheitsverhalten zu optimieren. Bitte prüfen Sie doch mal unsere Handlungsempfehlungen zu diesen Punkten.

Ihr Vorsorgeindex
Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen sind wichtiger Bestandteil einer aktiven Gesundheitsvorsorge - und hierzu gehört nicht nur der regelmäßige Zahnarzt-Besuch. Leider nehmen Sie die Vorsorgeangebote nicht regelmäßig und nur unvollständig wahr.
Während eine Vielzahl von Krankheiten, wenn sie frühzeitig entdeckt werden, aufgrund des medizinischen Fortschritts sehr gut behandelt werden können, sind sie in einem fortgeschrittenen Stadium nur noch schwer und in jedem Fall aufwändiger zu behandeln und können oft zu schwerwiegenden Folgeerkrankungen führen. Nutzen Sie daher das bestehende Angebot an Vorsorgeuntersuchungen, um eventuelle Risikofaktoren frühzeitig aufzudecken.
Aber auch im Alltag kann bereits jeder einen wichtigen Beitrag zur Vorsorge leisten. Achten Sie aufmerksam auf körperliche Veränderungen (Haut, Gewicht, Geschlechtsorgane) und besprechen Sie auffällige Veränderungen mit Ihrem Arzt. Nicht unerwähnt bleiben soll in diesem Zusammenhang auch, dass Sie durch ein hygienebewusstes Verhalten nicht nur sich selbst, sondern auch andere vor Infektionen und Erkrankungen schützen können.

Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Individuums



Intuitive Gegenüberstellung von Zufriedenheit und Stellenwert

Sortierung von größter Übereinstimmung bis zur größten Differenz
=> Bewusstmachen von Abweichungen

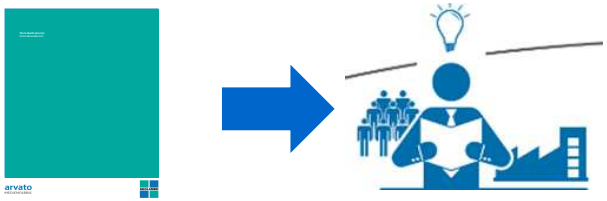
Gesundheitsportal zum Work-Health-Monitor: gesundesarbeiten.com

Programm

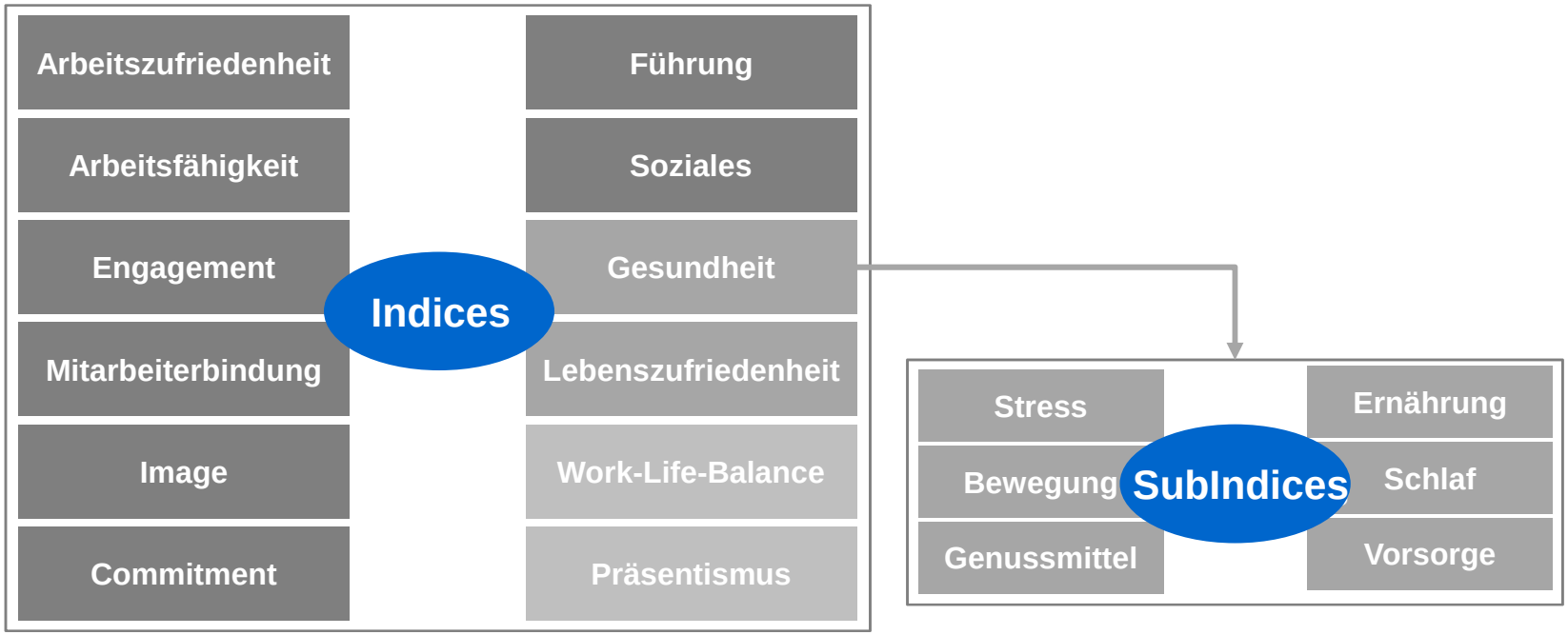
1. BGM
   Früh- und Spätindikatoren
   Identifikation im Rahmen des BGMs
   Bedeutung der Mitarbeiterbefragung
2. Mitarbeiterbefragung
   Typen und kritische Erfolgsfaktoren
3. Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit messbar machen
   Wesentliche Kennziffern & Indices
4. Praxisbeispiel
   Der Work-Health-Monitor
   a. Für den Mitarbeiter
      Bericht und Benchmarks
   b. **Für das Unternehmen**
      Bericht und Reporting
5. Pfadmodell
   Zusammenhänge und Wechselwirkungen erkennen

Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Unternehmens

- Das Unternehmen erhält einen aggregierten Unternehmensbericht

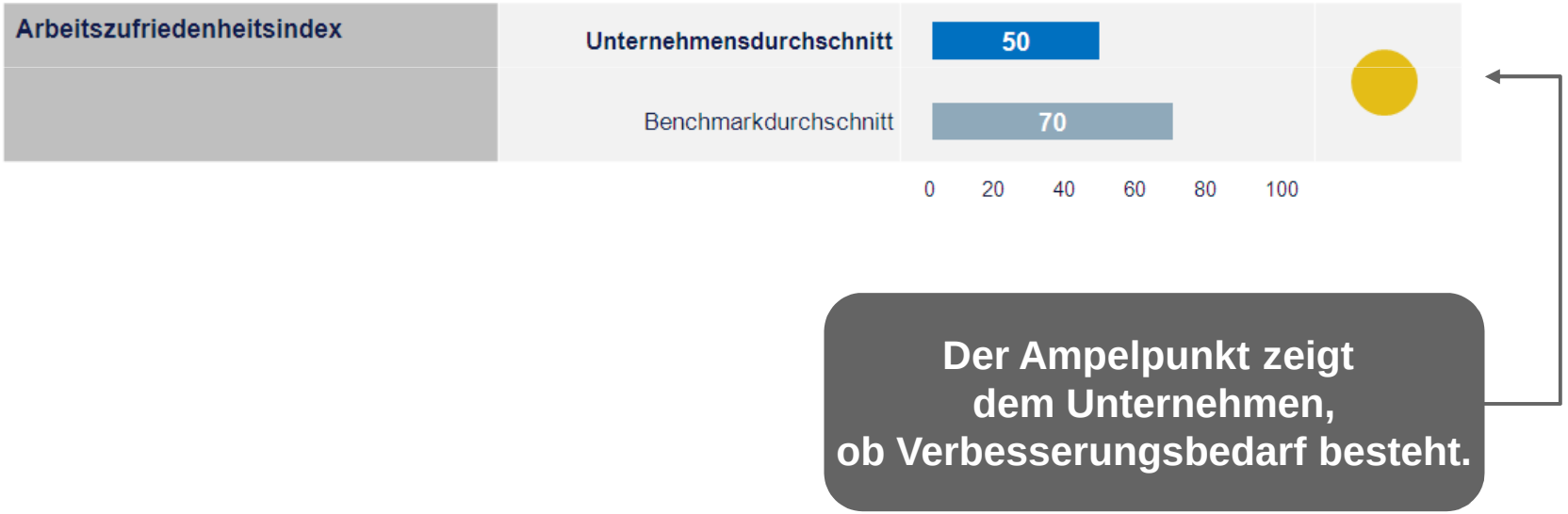


- Bildung von Indices zu den Themen:

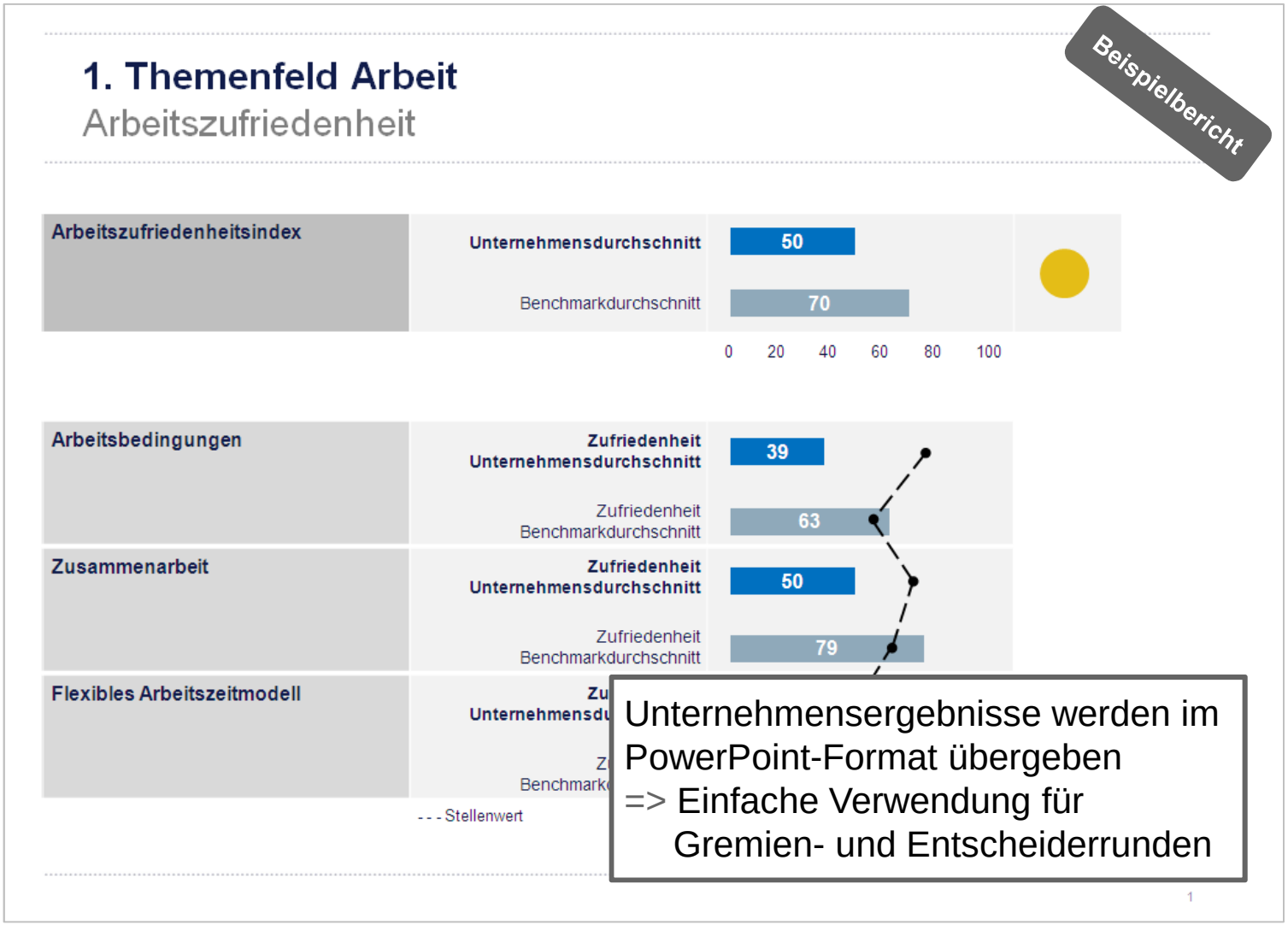


Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Unternehmens

- Darstellung des Unternehmensdurchschnitts im Vergleich zum Benchmarkdurchschnitt
- Bewertung der Unternehmensergebnisse durch ein Ampelsystem



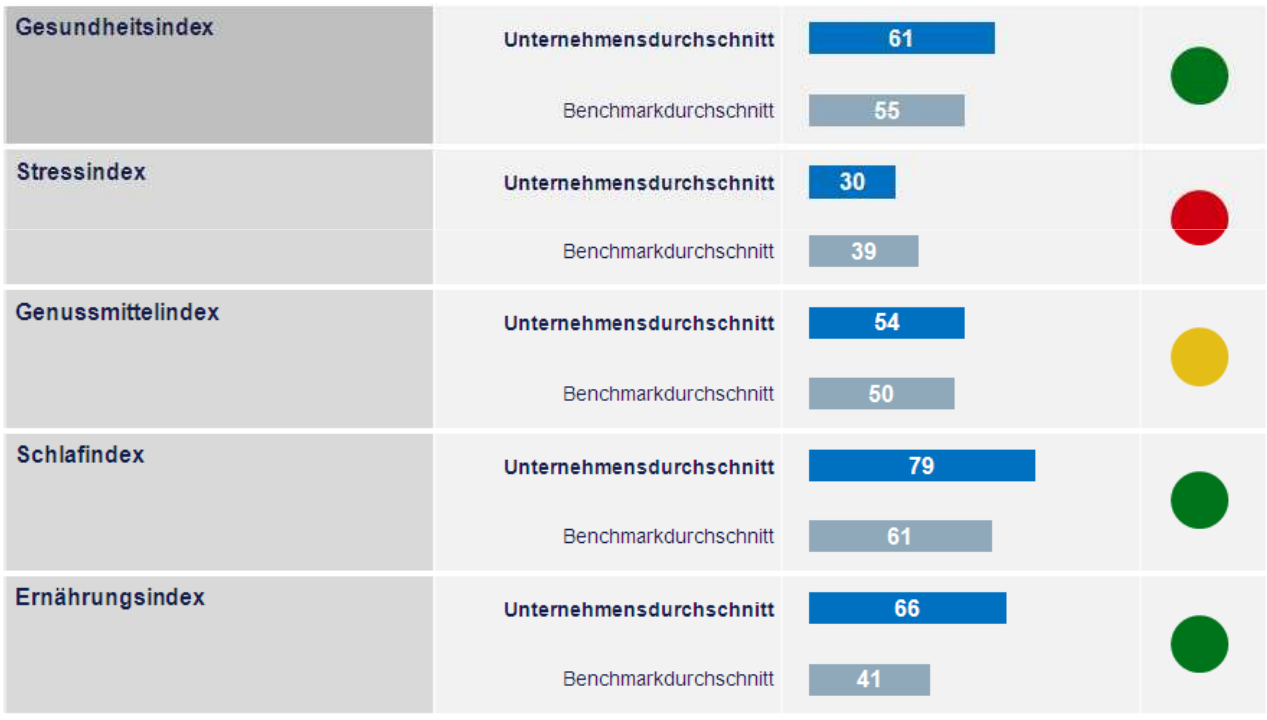
Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Unternehmens



Der Work-Health-Monitor –
Aus der Sicht des Unternehmens

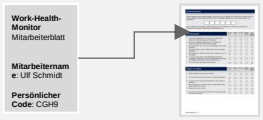
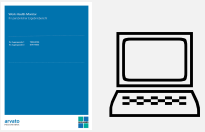
2. Themenfeld Gesundheit

Beispielbericht



3

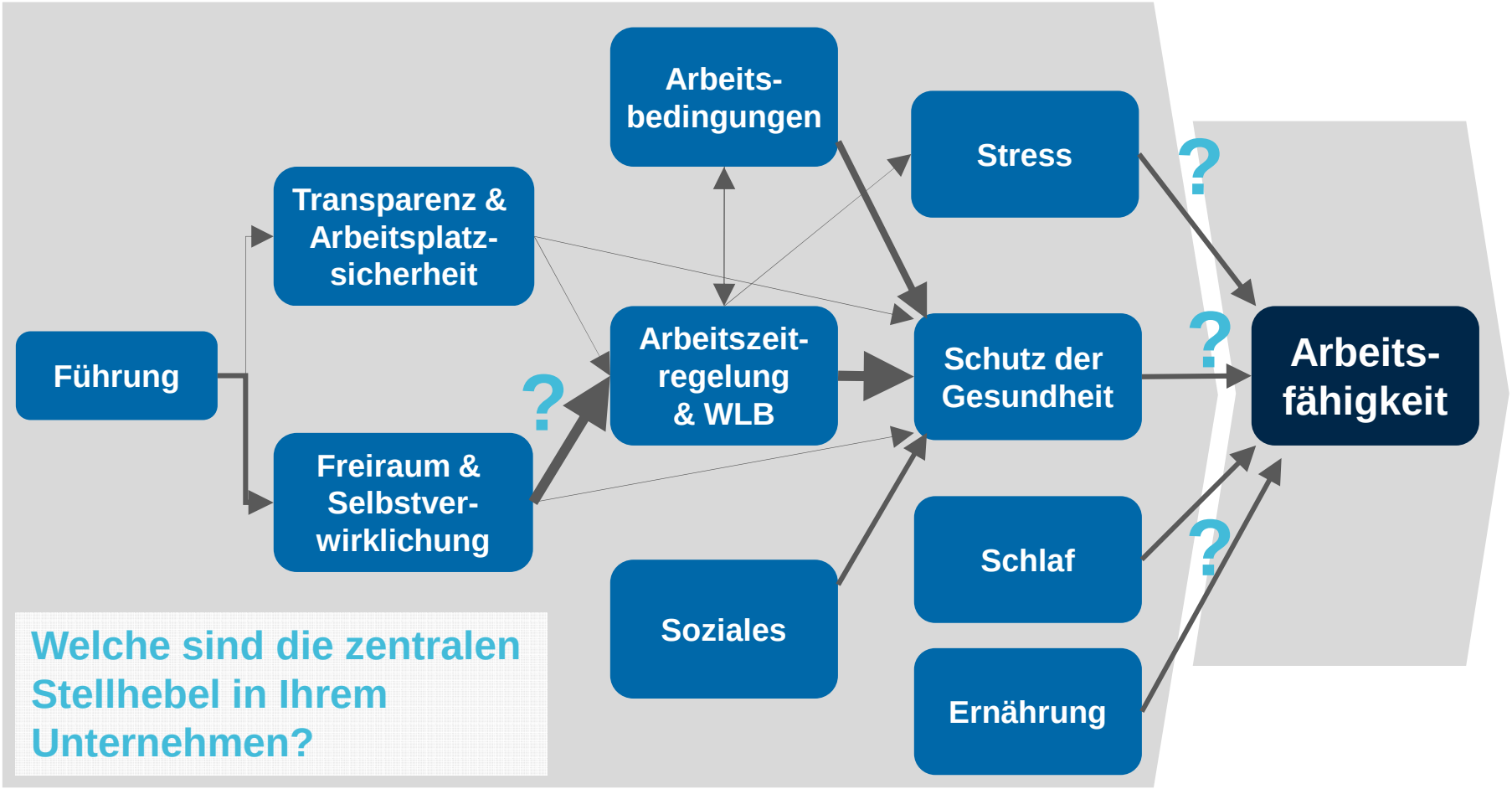
Der Work-Health-Monitor – **Prozess**

	Verteilung der Befragungs-unterlagen	Befragung	Ergebnisbericht
1	Mitarbeiter zieht Umschlag mit Fragebogen & persönlichem Code	Angabe des persönlichen Codes im **Papierfragebogen** & direkter Versand an ext. Erfassungsfirma 	Betriebsrat verteilt eingeschweißte Berichte; Identifikation über Code
2	Mitarbeiter zieht Umschlag mit Zugangscodes	Zugang zu **Onlinebefragung** mit persönlichen Codes	Abruf des Berichts unter Angabe der Zugangscodes auf Onlineplattform 
	...	...	...

Programm

1. BGM
   Früh- und Spätindikatoren
   Identifikation im Rahmen des BGMs
   Bedeutung der Mitarbeiterbefragung
2. Mitarbeiterbefragung
   Typen und kritische Erfolgsfaktoren
3. Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit messbar machen
   Wesentliche Kennziffern & Indices
4. Praxisbeispiel
   Der Work-Health-Monitor
   a. Für den Mitarbeiter
      Bericht und Benchmarks
   b. Für das Unternehmen
      Bericht und Reporting
5. **Pfadmodell**
   Zusammenhänge und Wechselwirkungen erkennen

Pfadmodell –
Zur Arbeitsfähigkeit



Noch Fragen?