

Konferenz „Qualität der Arbeit“

Workshop 6

Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

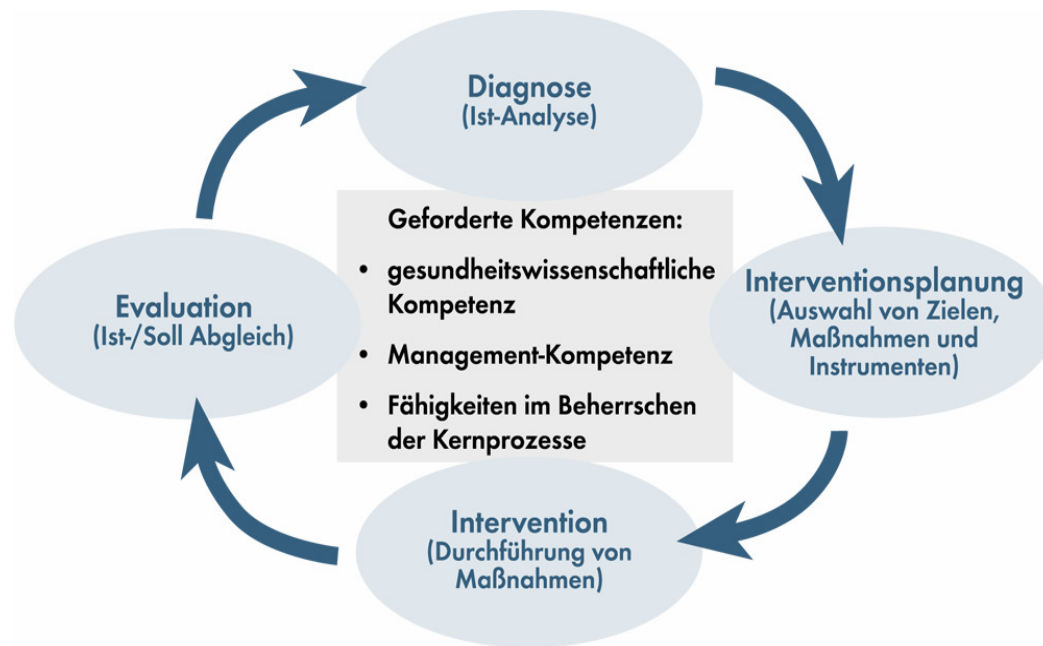
Prof. Dr. Bernhard Badura

03.Mai 2007

„If you can't measure it – you can't manage it“

P. Drucker

Kernprozesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



Die Einführung und Verankerung eines BGM erfolgt über die Kernprozesse Diagnose des Gesundheitszustandes der Beschäftigten und ihrer Arbeits- und Organisationsbedingungen, Interventionsplanung, Durchführung und Steuerung der Interventionen und Evaluation. Die damit befassten Experten müssen für diese Aufgabe ausreichend qualifiziert sein, d.h. über Fachwissen, Methoden- und Prozesskenntnisse verfügen.

Die in Unternehmen am häufigsten verwendeten Kennzahlen im BGM sind der **Krankenstand**/die Gesundheitsquote und die **Arbeitsunfälle**.

Anforderungen an Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

1. Sie sollten nicht nur den körperlichen Zustand der Beschäftigten anzeigen, sondern auch ihr psychisches Befinden, weil das psychische Befinden den körperlichen Zustand und die Arbeitsfähigkeit beeinflusst.

Anforderungen an Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

2. Sie sollten nicht nur unerwünschte Ereignisse dokumentieren, sondern als Frühwarnsystem zu ihrer rechtzeitigen Erkennung und zur Schadensvermeidung dienen.

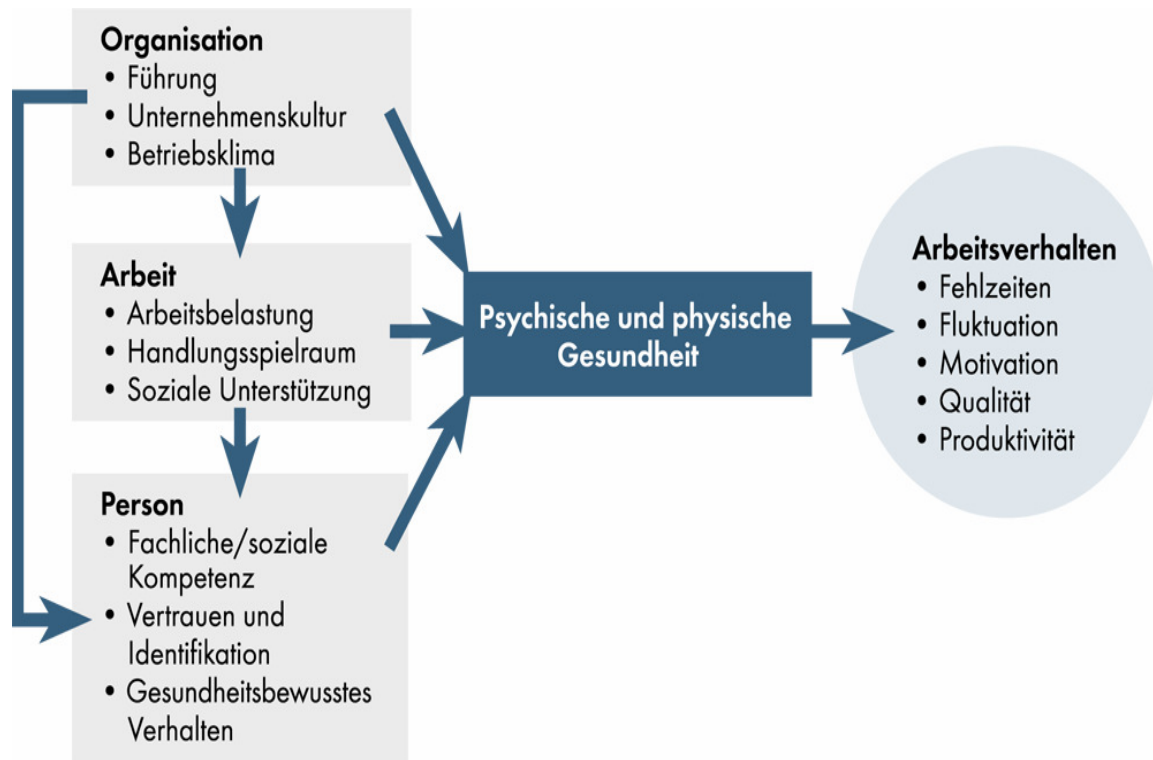
Anforderungen an Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

3. Sie sollten klare Anhaltspunkte über betriebliche Kausalitäten zur Vermeidung arbeitsbedingter Risiken und zur Mobilisierung betrieblicher Gesundheitspotenziale enthalten.

Anforderungen an Kennzahlen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

4. Sie sollten eine Verknüpfung zwischen Befragungsdaten und betrieblichen Routinedaten herstellen.

Aktionsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



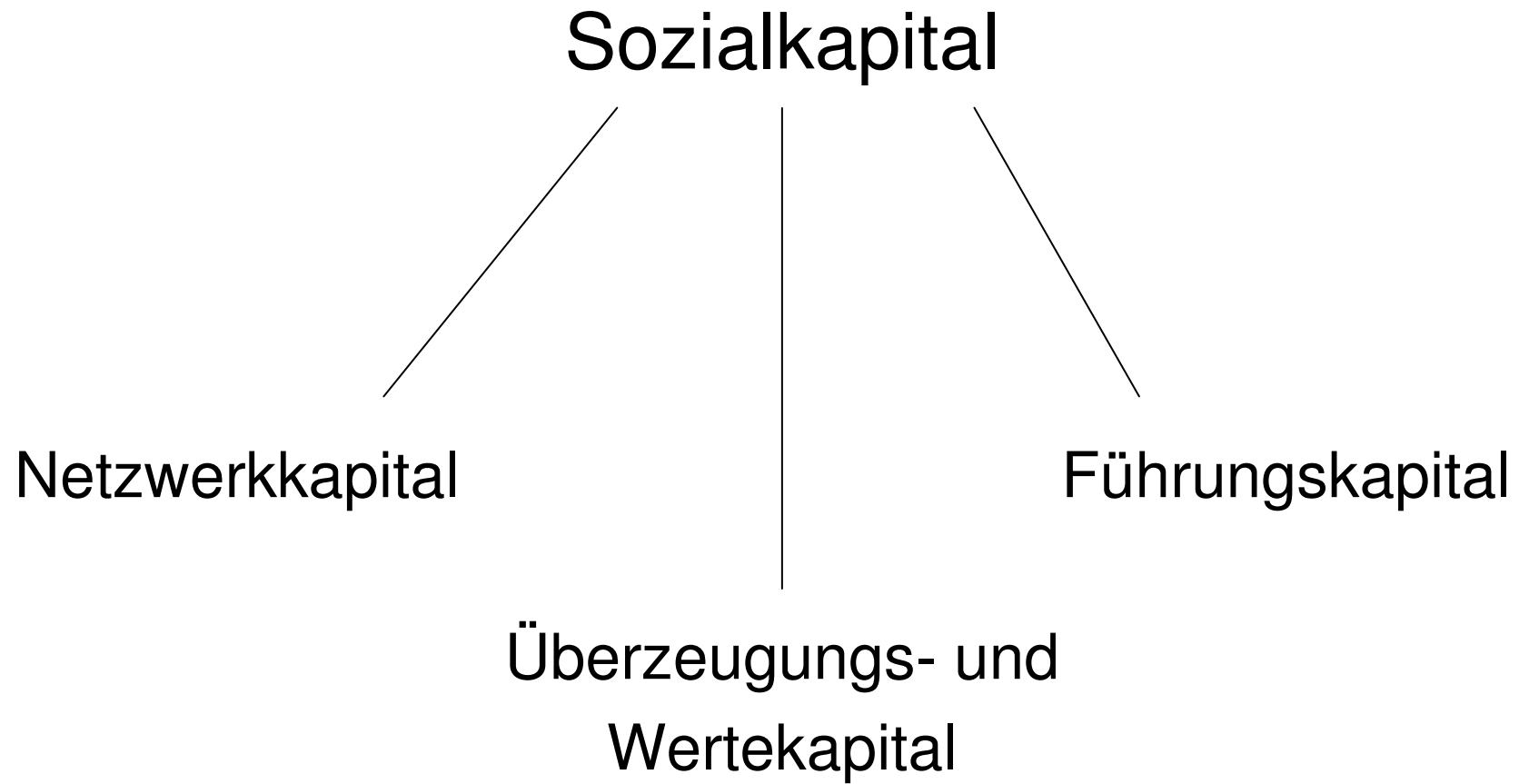
„Weiche“ Unternehmensfaktoren wie Führung, Unternehmenskultur oder das Betriebsklima rücken zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit von Analysten und Unternehmenslenkern. Da diese „weichen“ Faktoren auch für die Gesundheit der Beschäftigten von zentraler Bedeutung sind, liegen hier noch viel ungenutzte Potenziale und Synergien. Auf ihre Erschließung zielt betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Maxime lautet: **„Gesundheit fördert Arbeit“**

Grundlagen menschlicher Kooperation

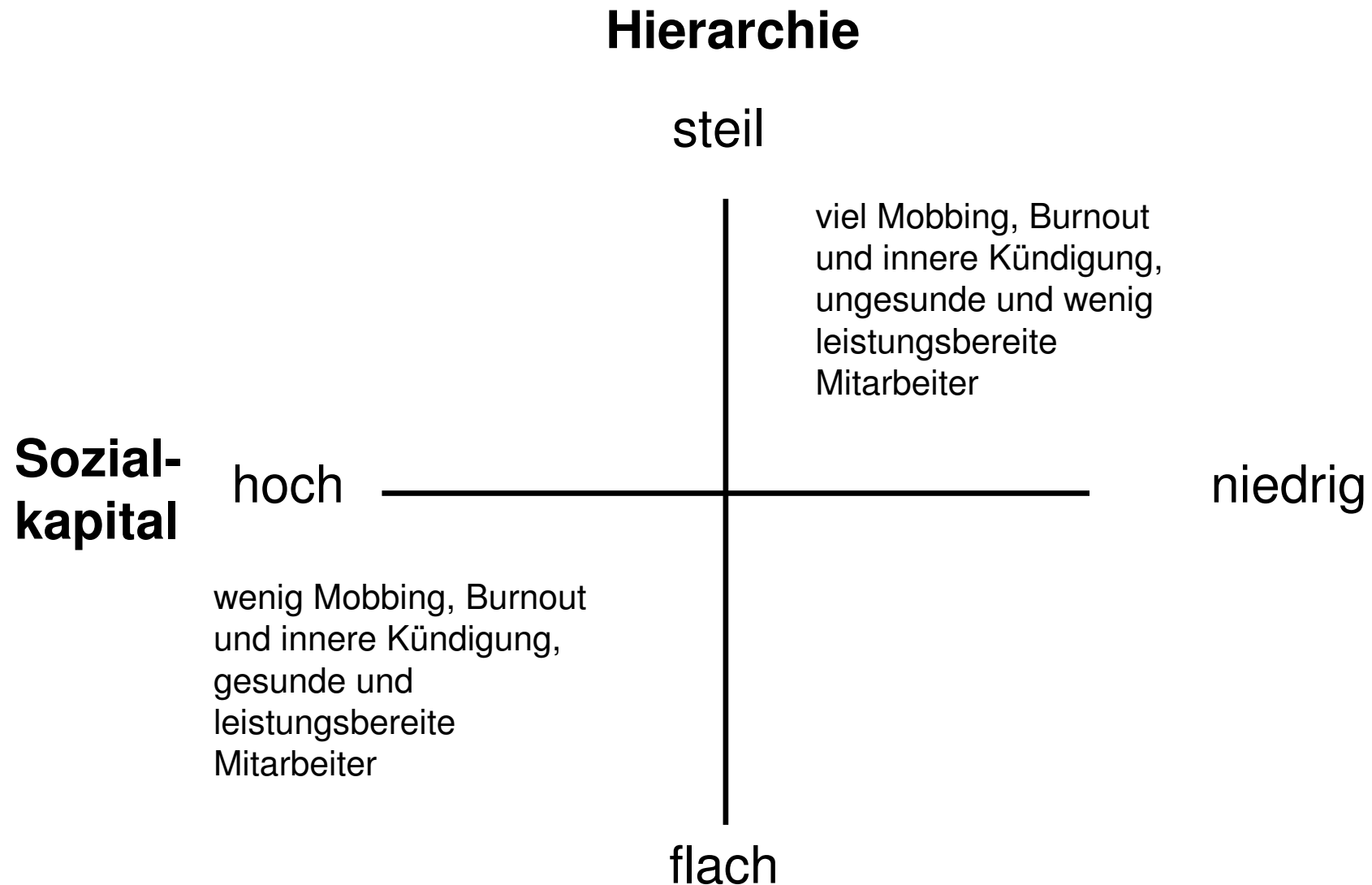
Gegenseitiges Vertrauen und gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln („Sozialkapital“) sind Grundlagen menschlicher Kooperation.

Werden sie zur Mangelware, häufen sich Fehler, Missverständnisse und Konflikte, sinkt die kollektive Leistungsfähigkeit einer Organisation und das Wohlbefinden ihrer Mitglieder.

Der Sozialkapitalansatz will das **soziale Vermögen** einer Organisation sichtbar, messbar und beeinflussbar machen. Er fügt den Konzepten Sachkapital und Humankapital eine auf das soziale System eines Unternehmens, einer Verwaltung oder einer Dienstleistungseinrichtung bezogene Sichtweise hinzu.



Hypothesengerüst



Projekt: Kennzahlenentwicklung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

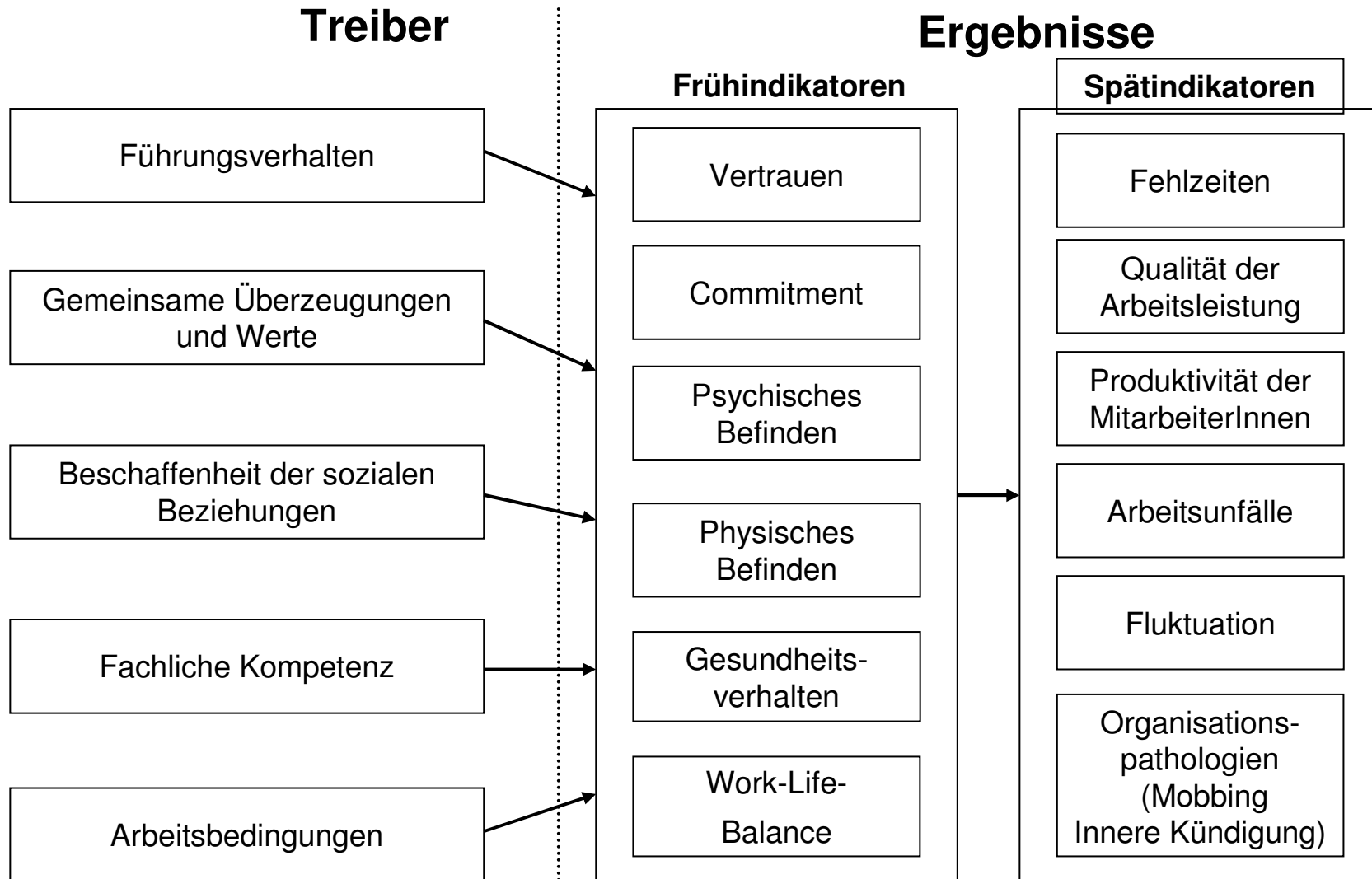
Leitung: Prof. Dr. B. Badura, Prof. Dr. W. Greiner

MitarbeiterInnen: M. Behr, P. Rixgens, M. Ueberle

Förderer: Europäische Sozialfonds

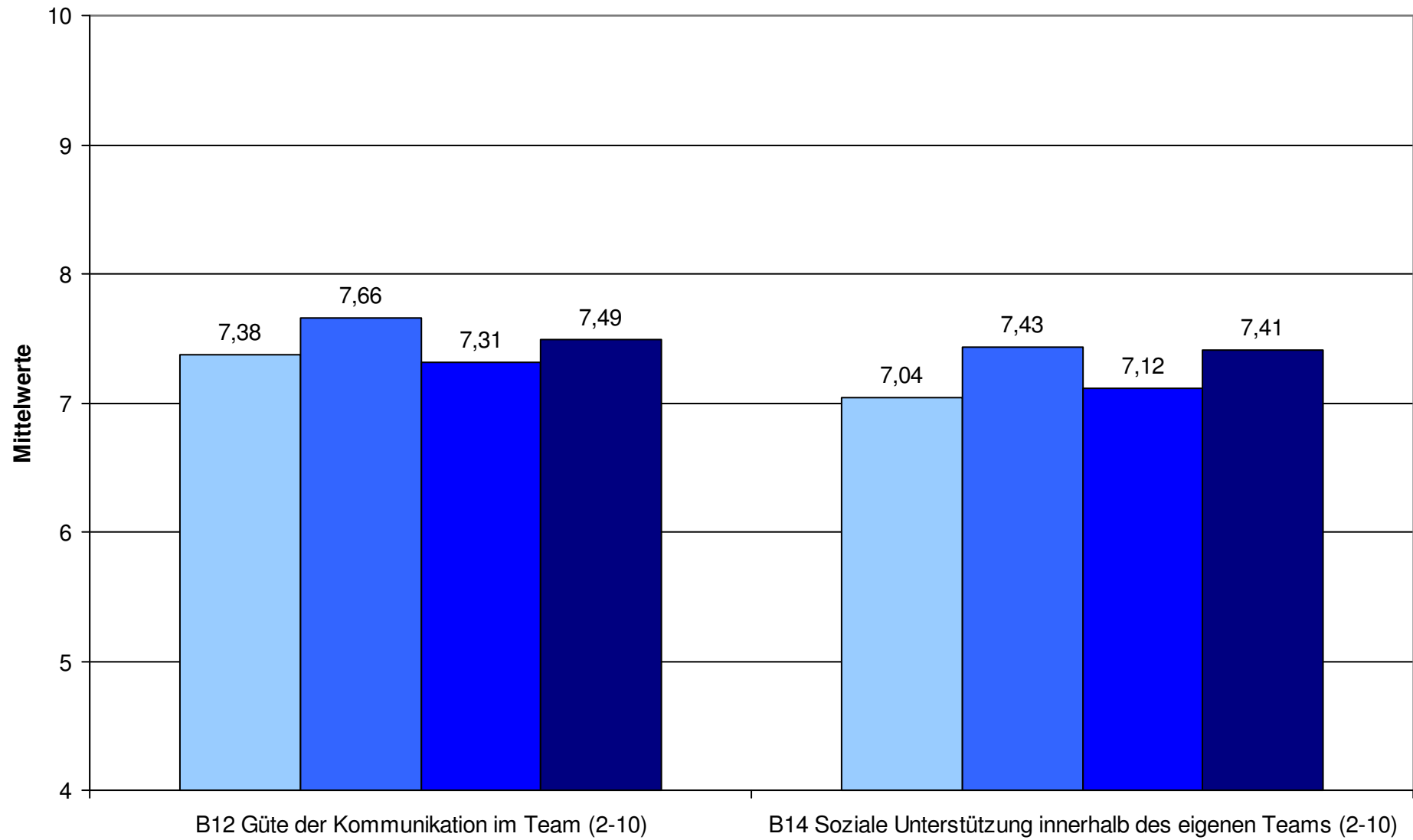
Landesregierung NRW

Treiber und Ergebnisse im BGM



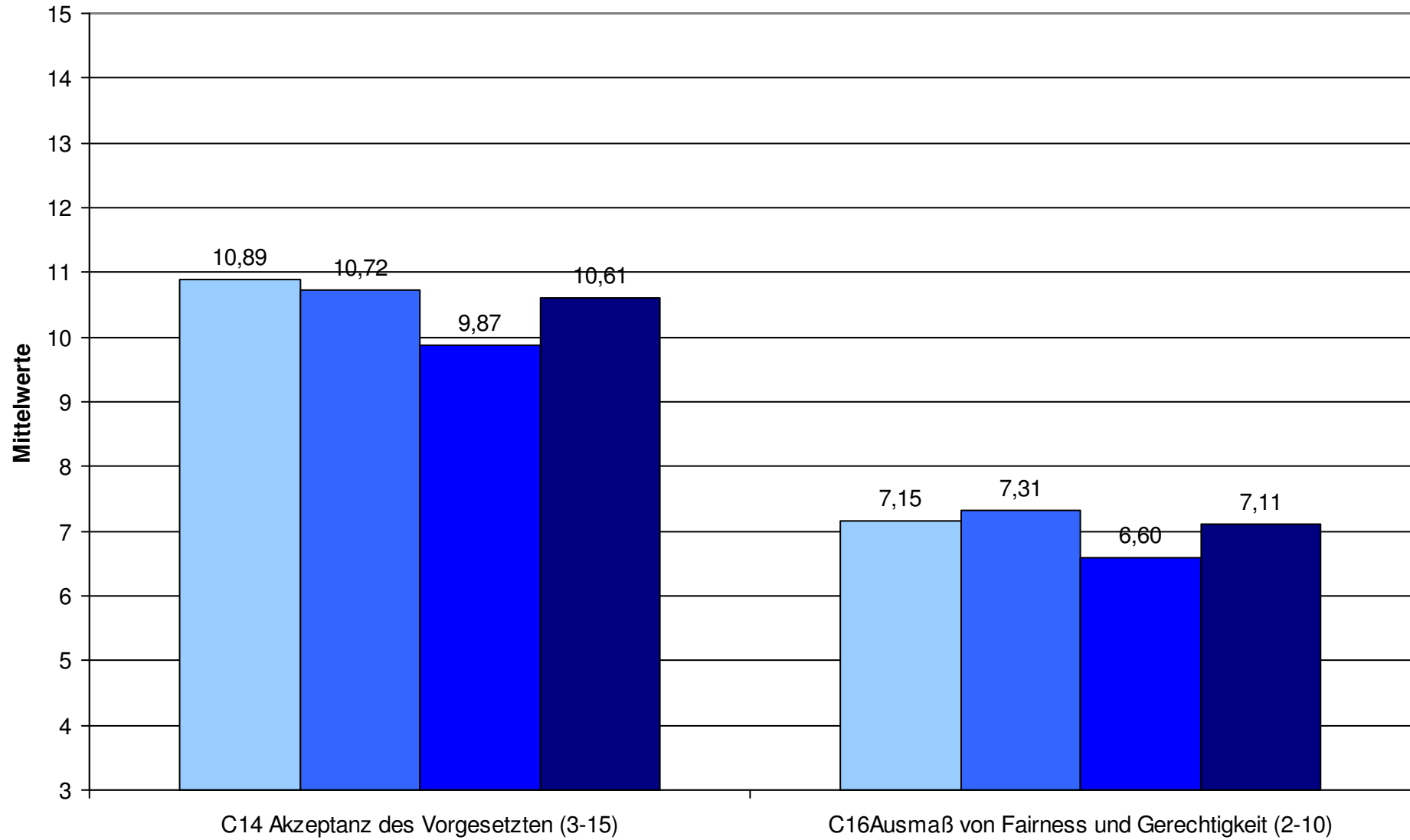
Sozialkapital im Unternehmen

Güte der sozialen Beziehungen



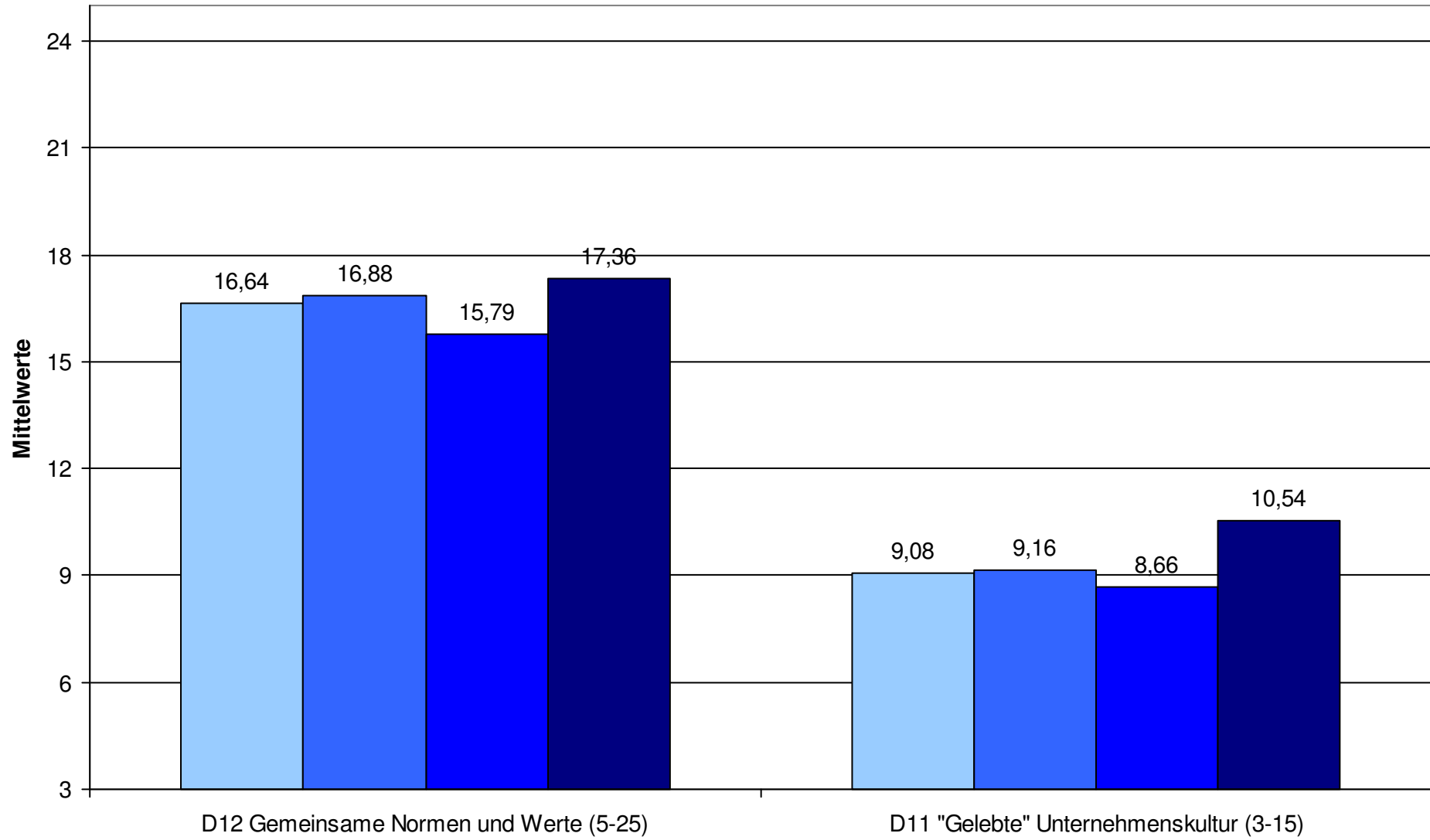
Sozialkapital im Unternehmen

Führung



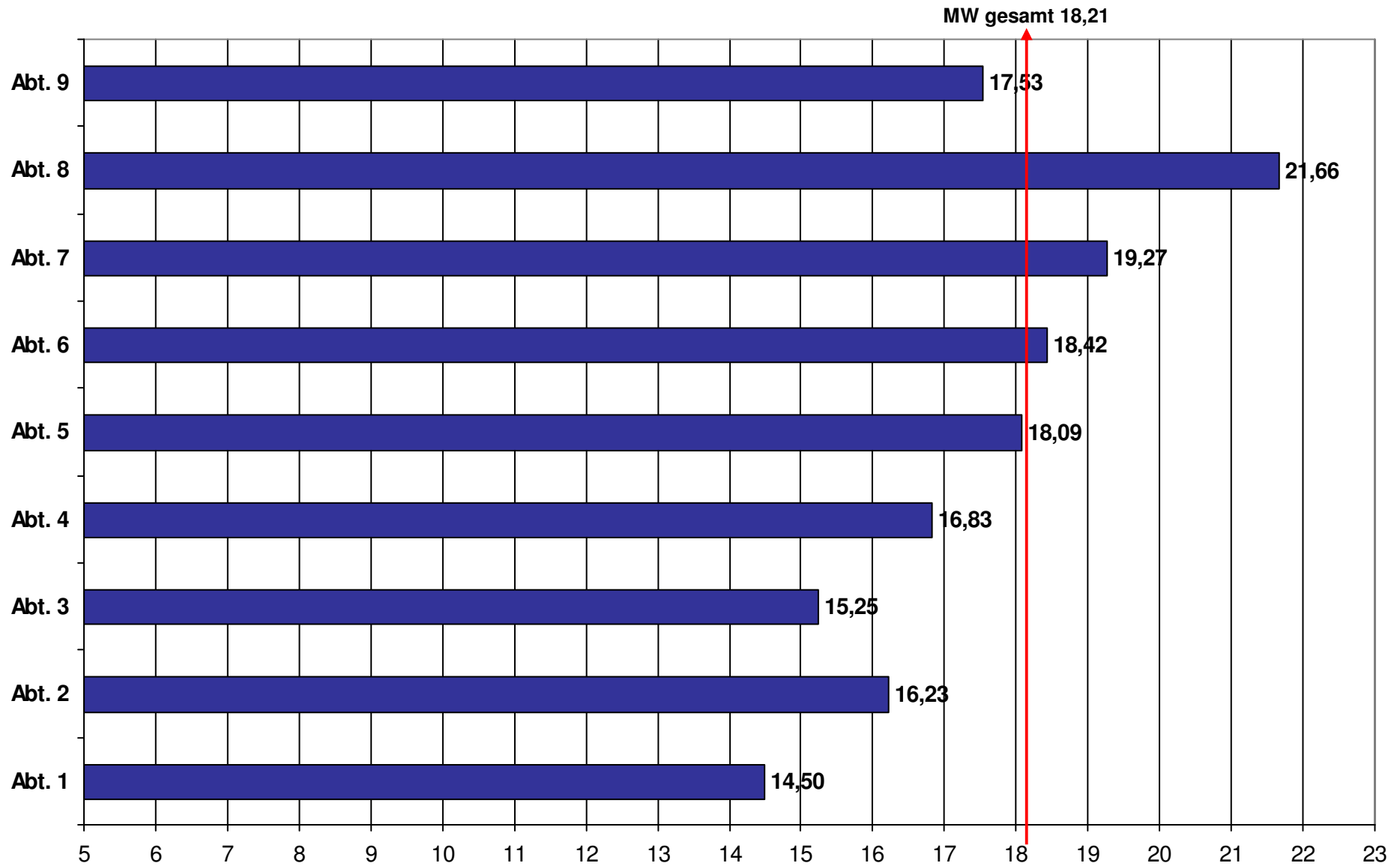
Sozialkapital im Unternehmen

Unternehmenskultur



Sozialkapital im Unternehmen

Soziale Beziehungen

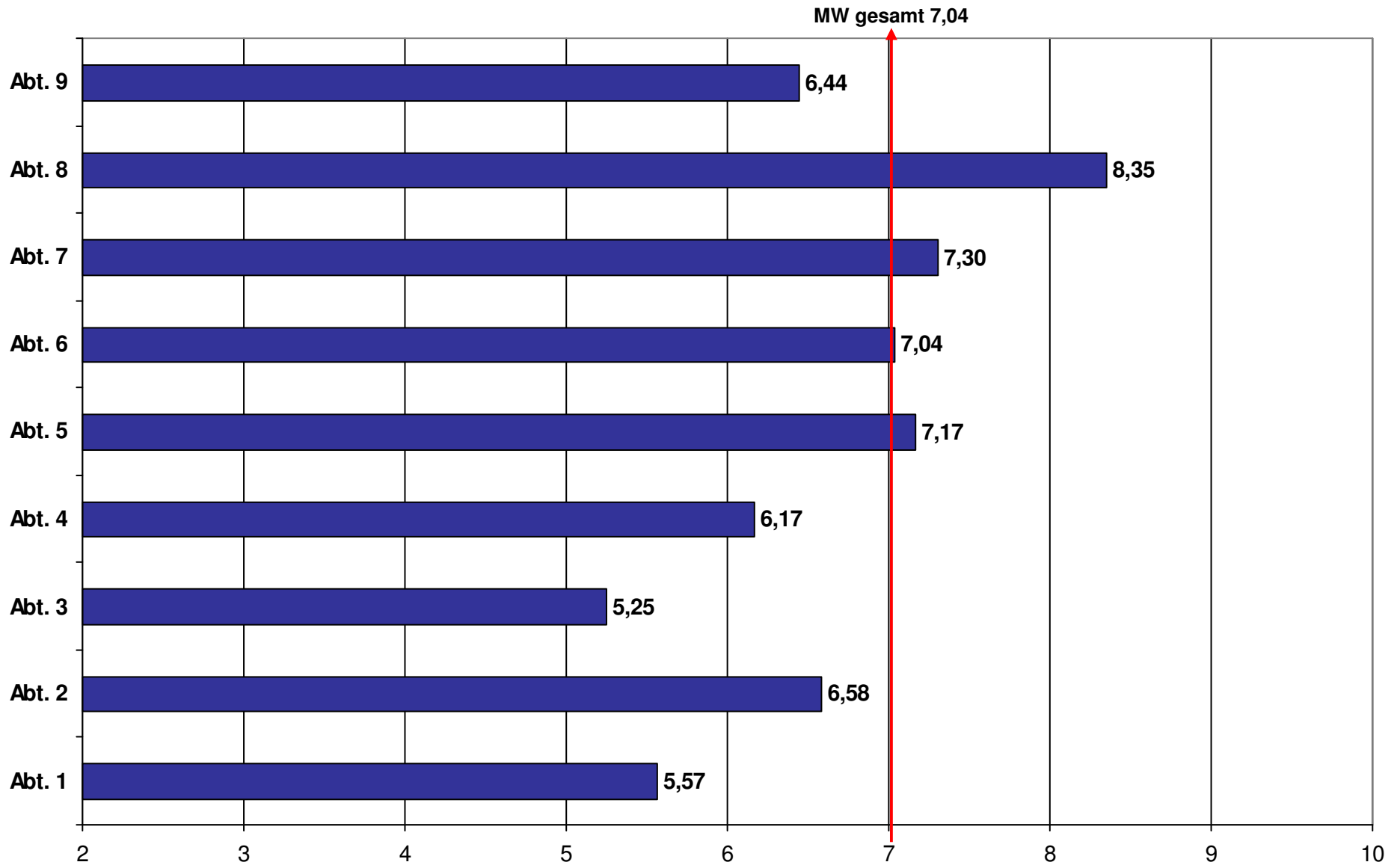


n=276

B11: Ausmaß des Zusammengehörigkeitsgefühls im Team (Skala: 5-25)

Sozialkapital im Unternehmen

Soziale Beziehungen

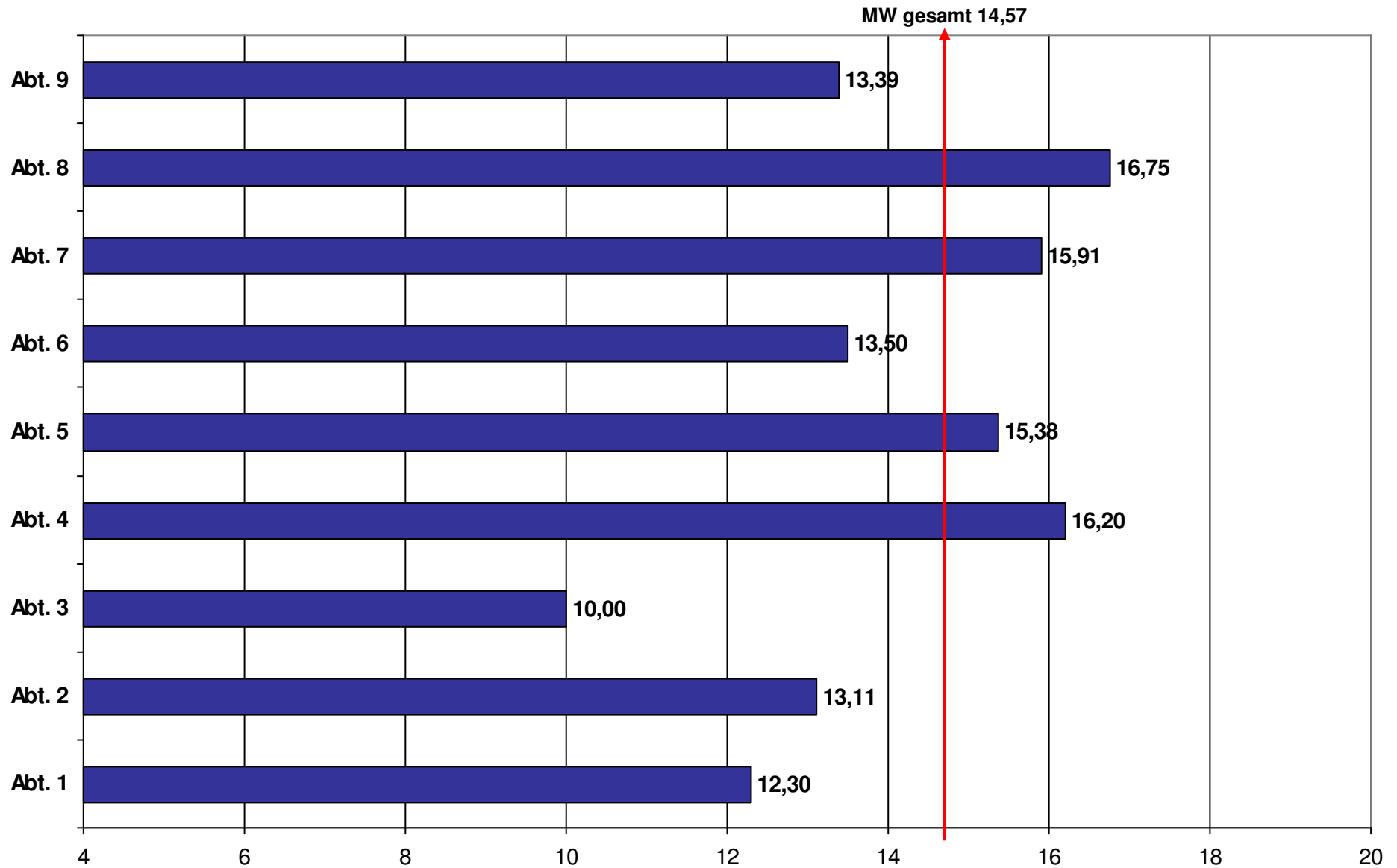


n=276

B14: Soziale Unterstützung innerhalb des eigenen Teams (Skala: 2-10)

Sozialkapital im Unternehmen

Führung



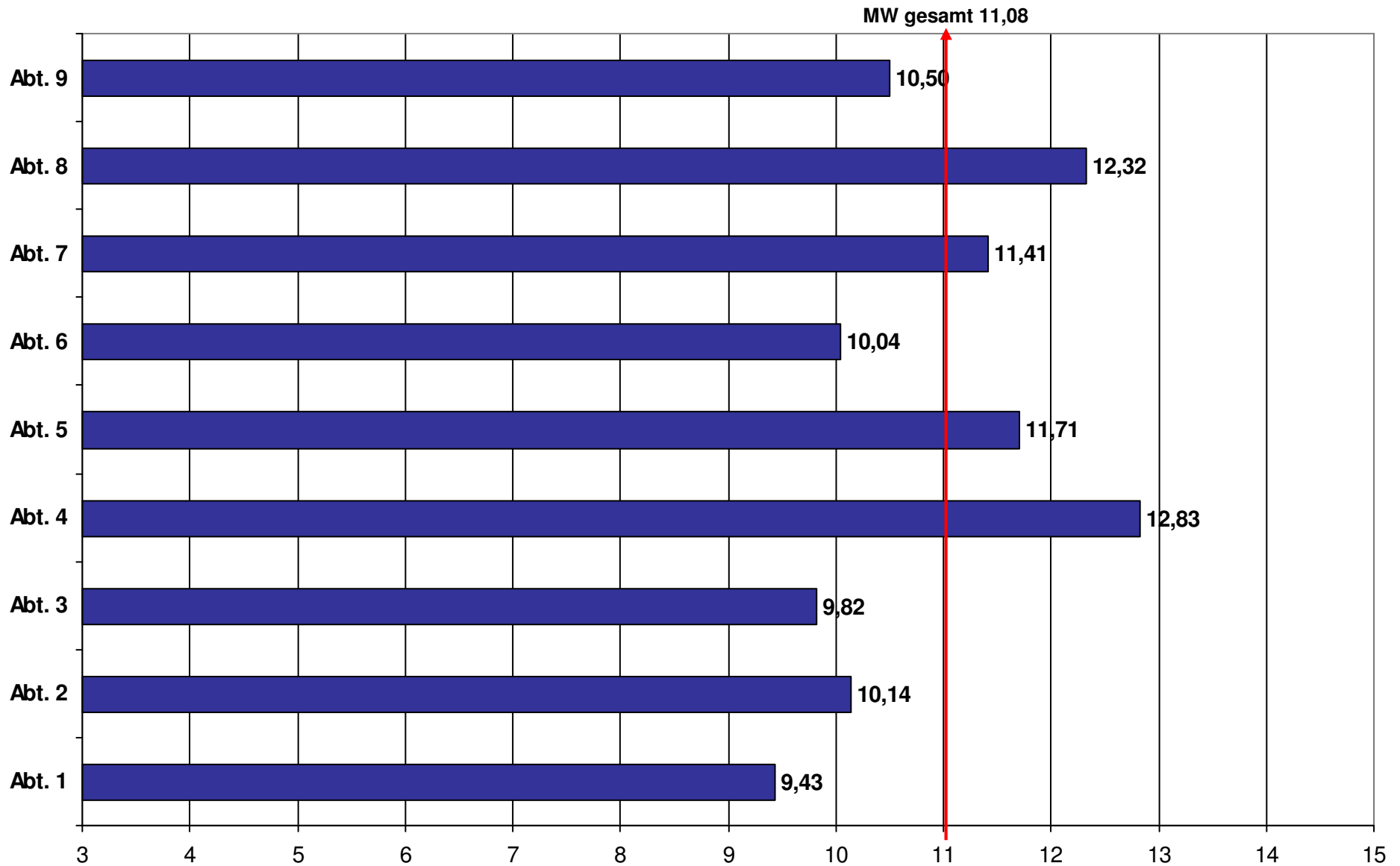
n=276

C11: Ausmaß der Mitarbeiterorientierung (Skala: 4-20)

© Prof. Dr. Bernhard Badura • Universität Bielefeld • Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Sozialkapital im Unternehmen

Führung

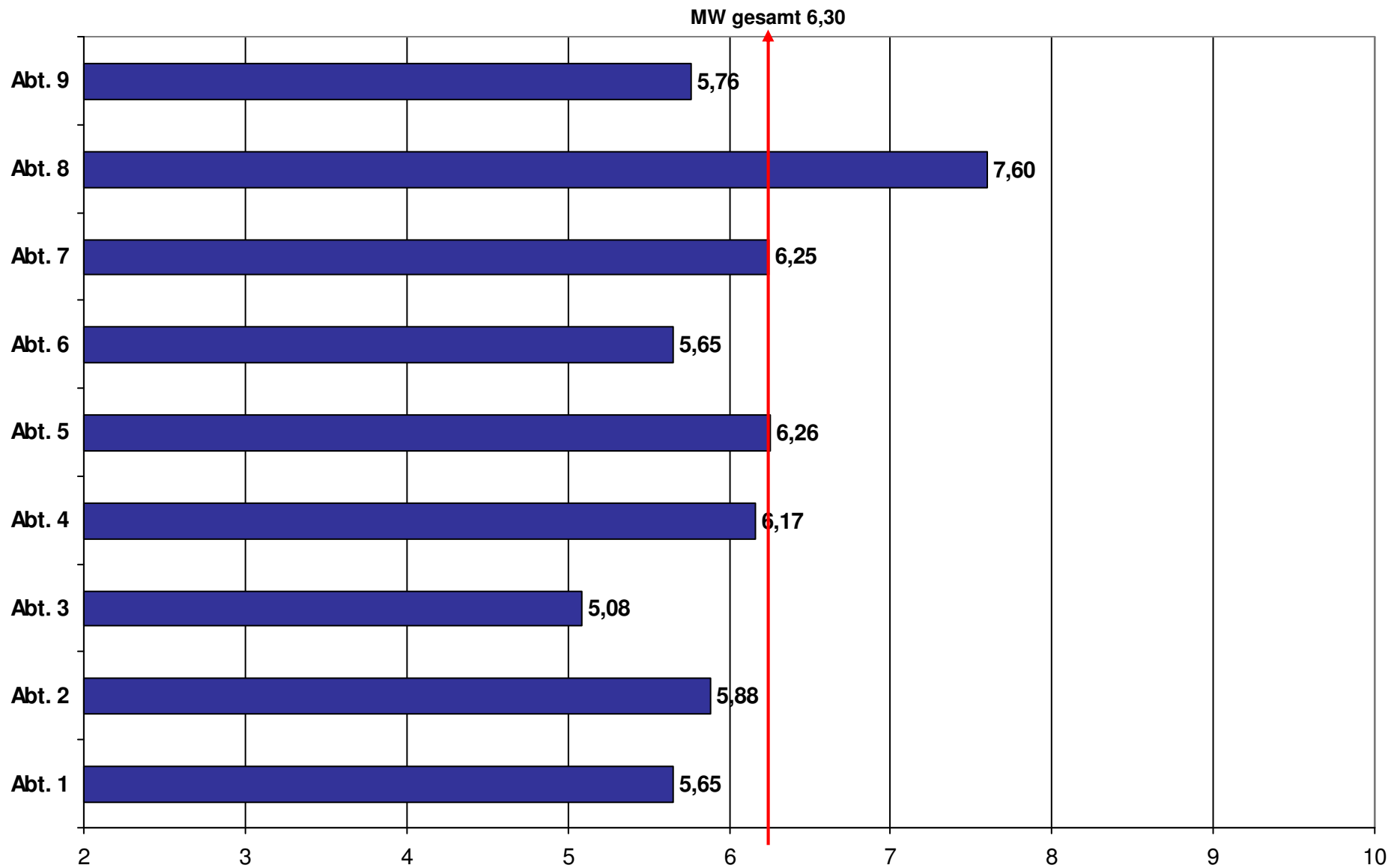


n=276

C15 Vertrauen in den Vorgesetzten (Skala: 3-15)

Sozialkapital im Unternehmen

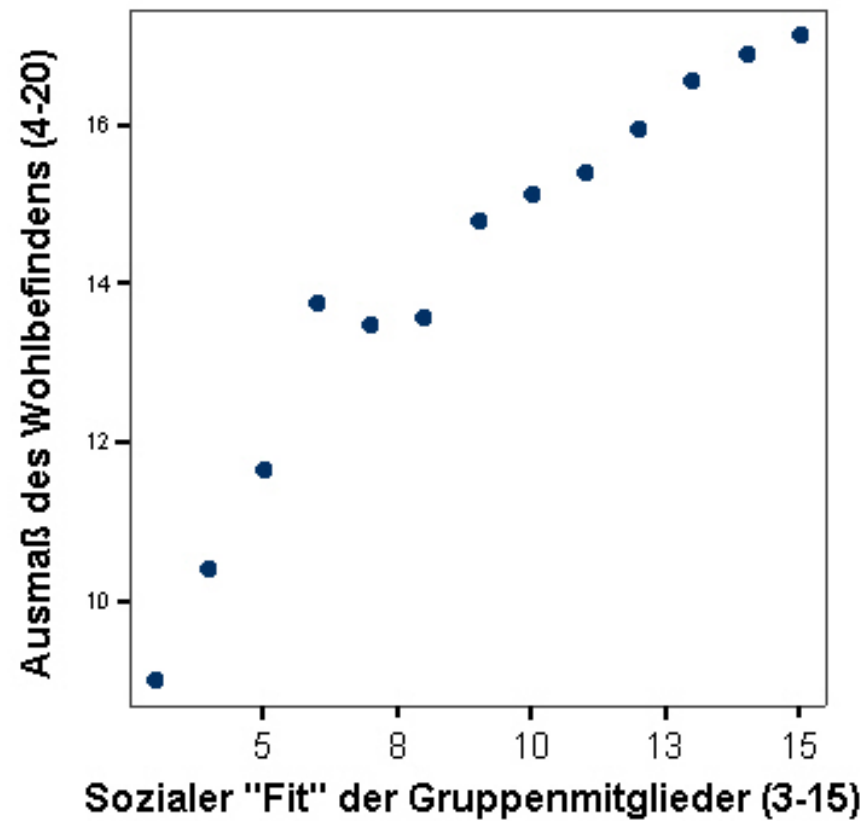
Unternehmenskultur



n=276

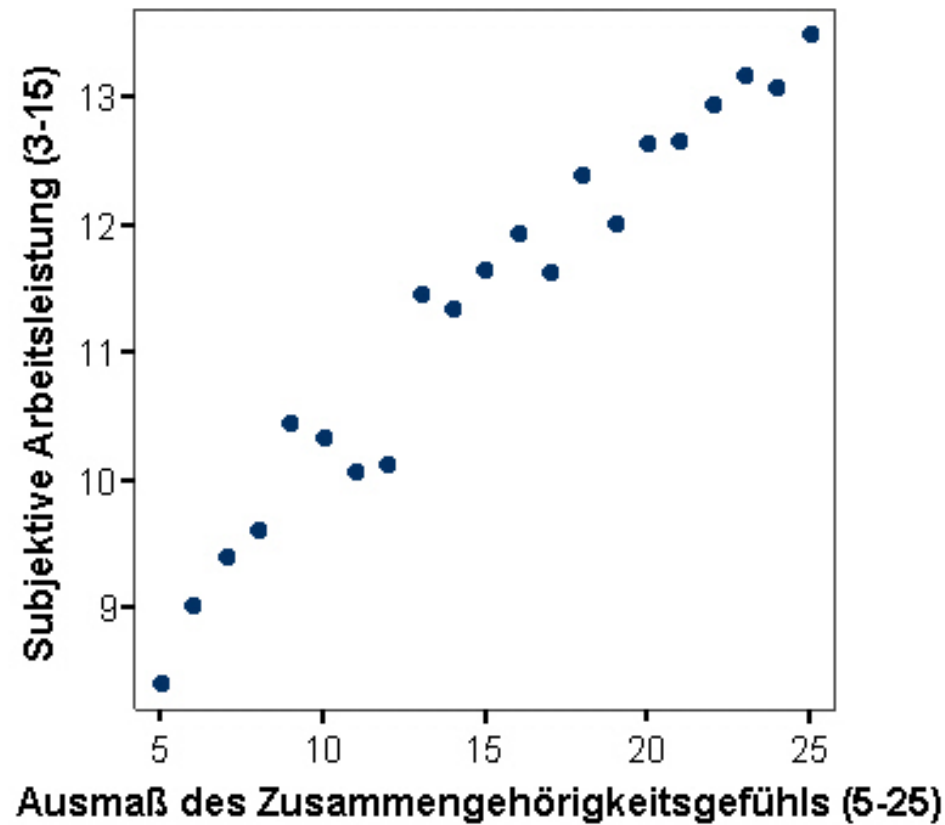
D16: Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Skala: 2-10)

Zusammenhang zwischen dem sozialen „Fit“ der Gruppenmitglieder und dem Ausmaß des Wohlbefindens



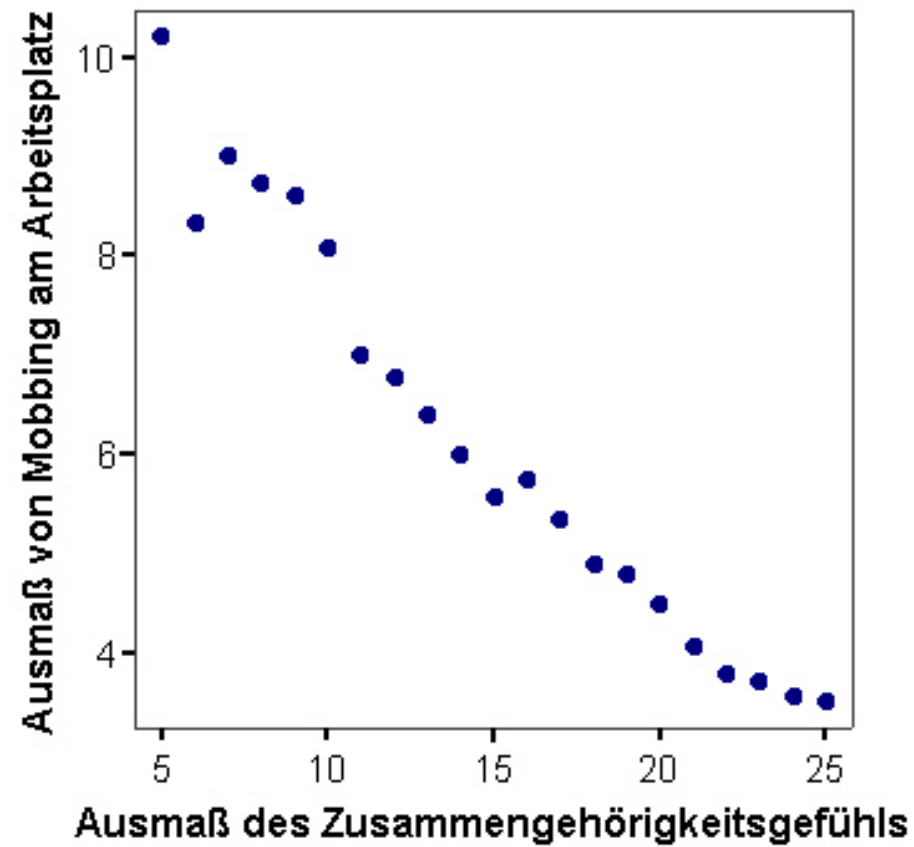
n = 1270

Zusammenhang zwischen dem Zusammengehörigkeitsgefühl und dem Ausmaß subjektiver Arbeitsleistung



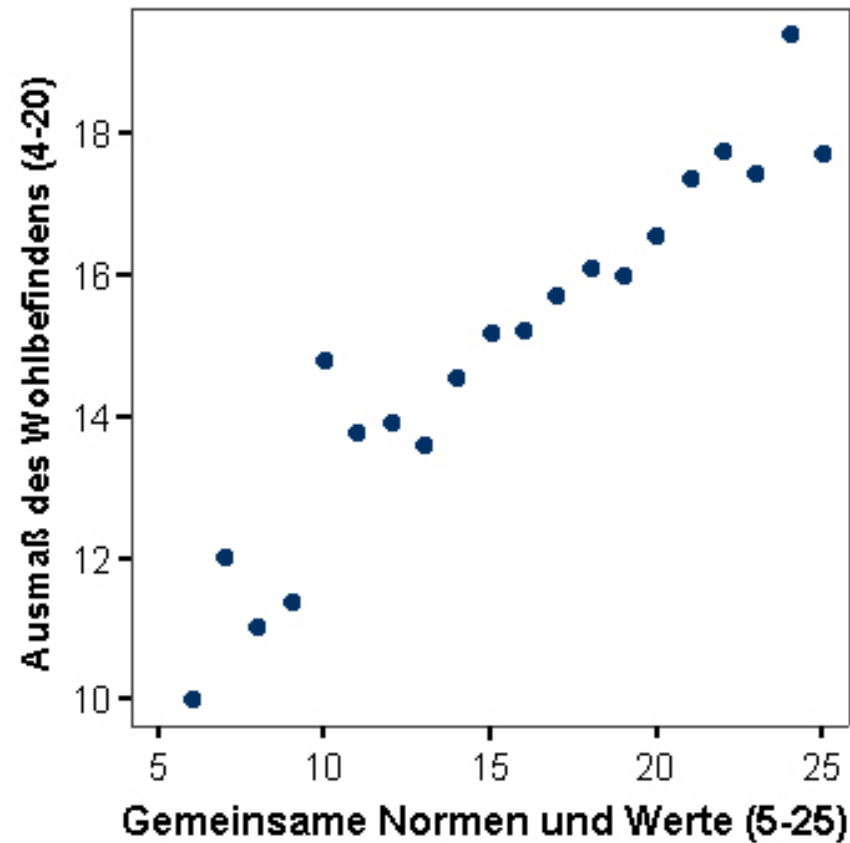
n = 1270

Zusammenhang zwischen dem Zusammengehörigkeitsgefühl und Mobbing



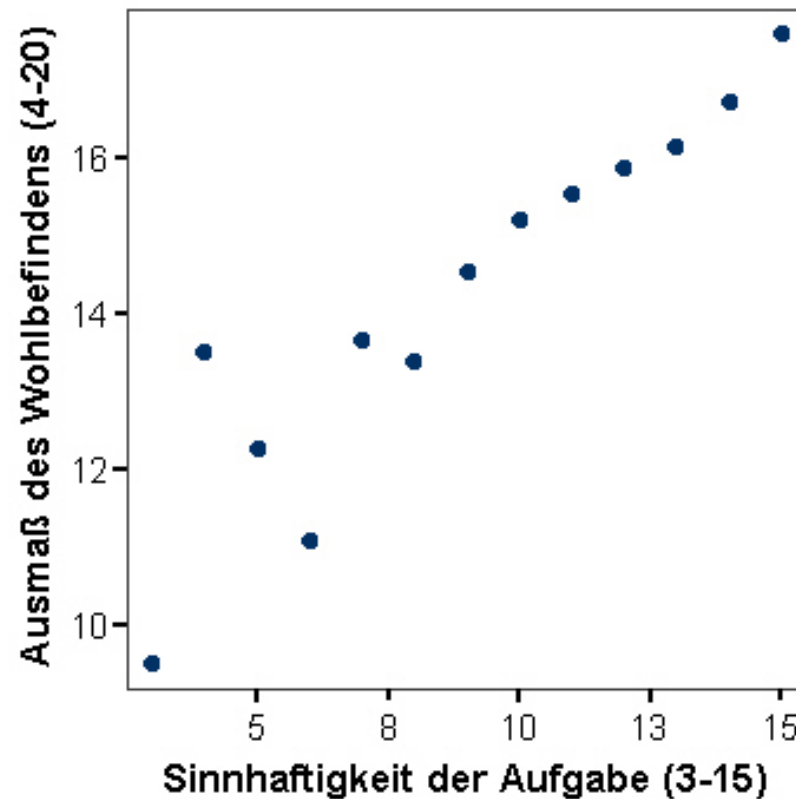
n = 676

Zusammenhang zwischen gemeinsamen Werten und Normen eines Unternehmens und dem Ausmaß des Wohlbefindens der Beschäftigten



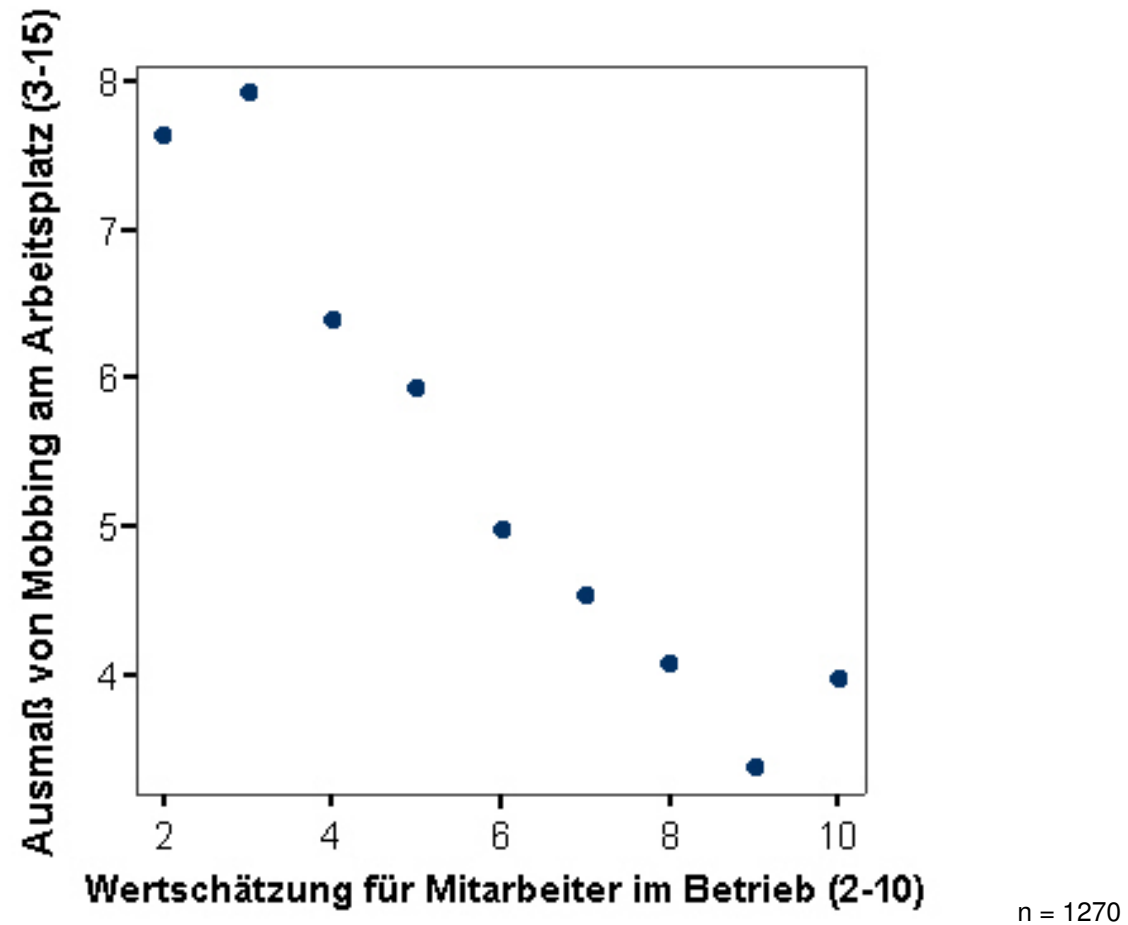
n = 1270

Zusammenhang zwischen der Sinnhaftigkeit der Arbeitsaufgabe und dem Ausmaß des Wohlbefindens

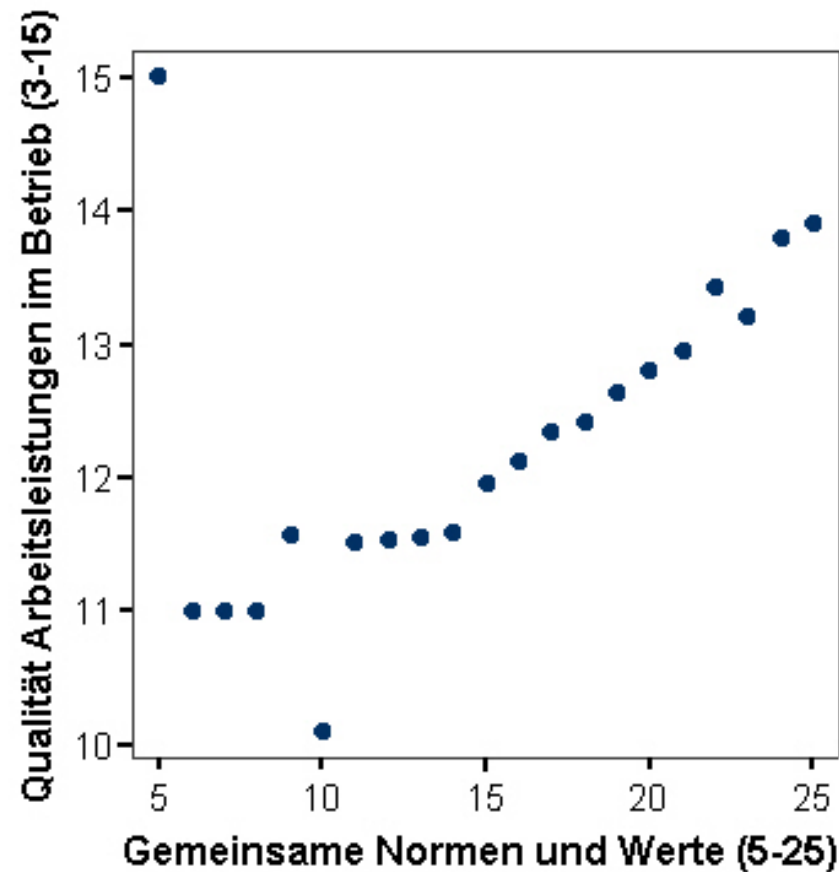


n = 1270

Zusammenhang zwischen der Wertschätzung für die Mitarbeiter im Betrieb und dem Ausmaß von Mobbing

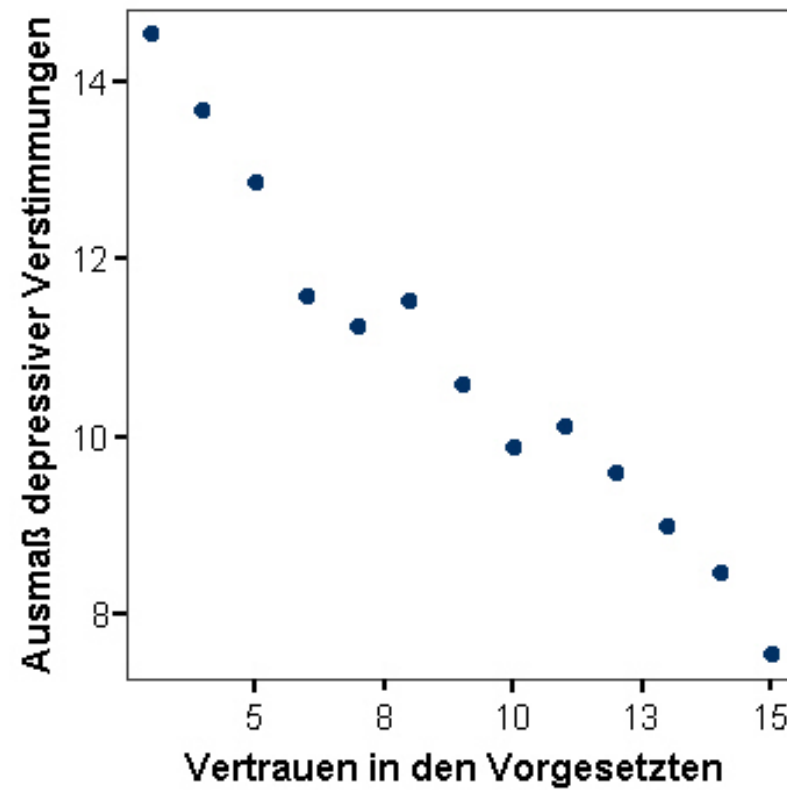


Zusammenhang zwischen gemeinsamen Werten und Normen eines Unternehmens und der Einschätzung der Qualität der Arbeitsleistungen im Betrieb



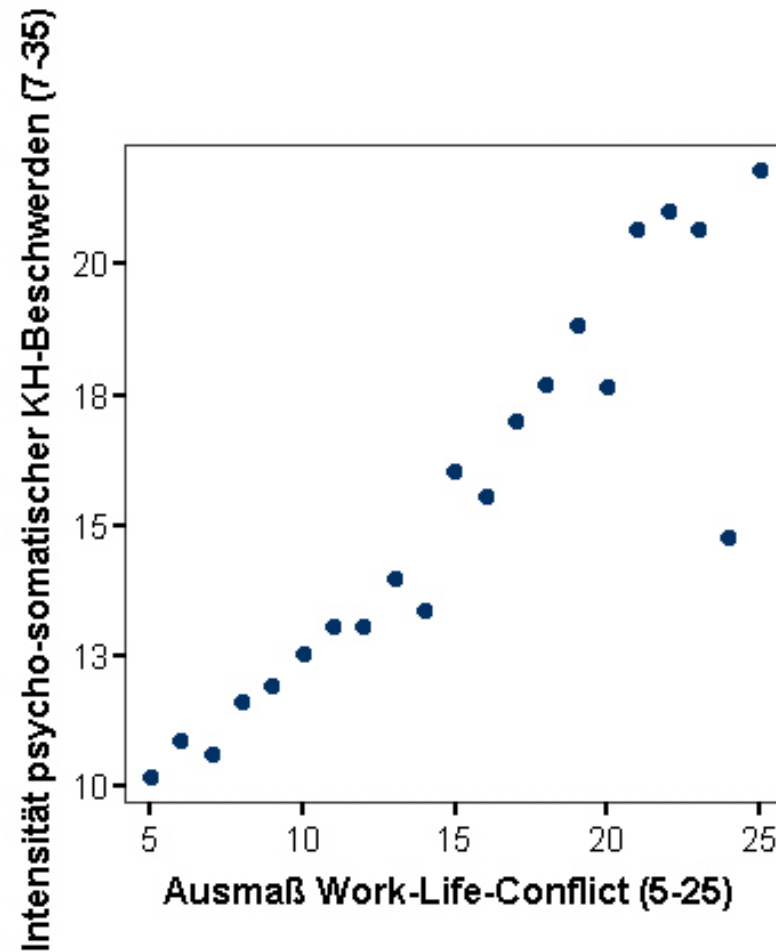
n = 1270

Zusammenhang zwischen dem Vertrauen in den Vorgesetzten und depressiver Verstimmung



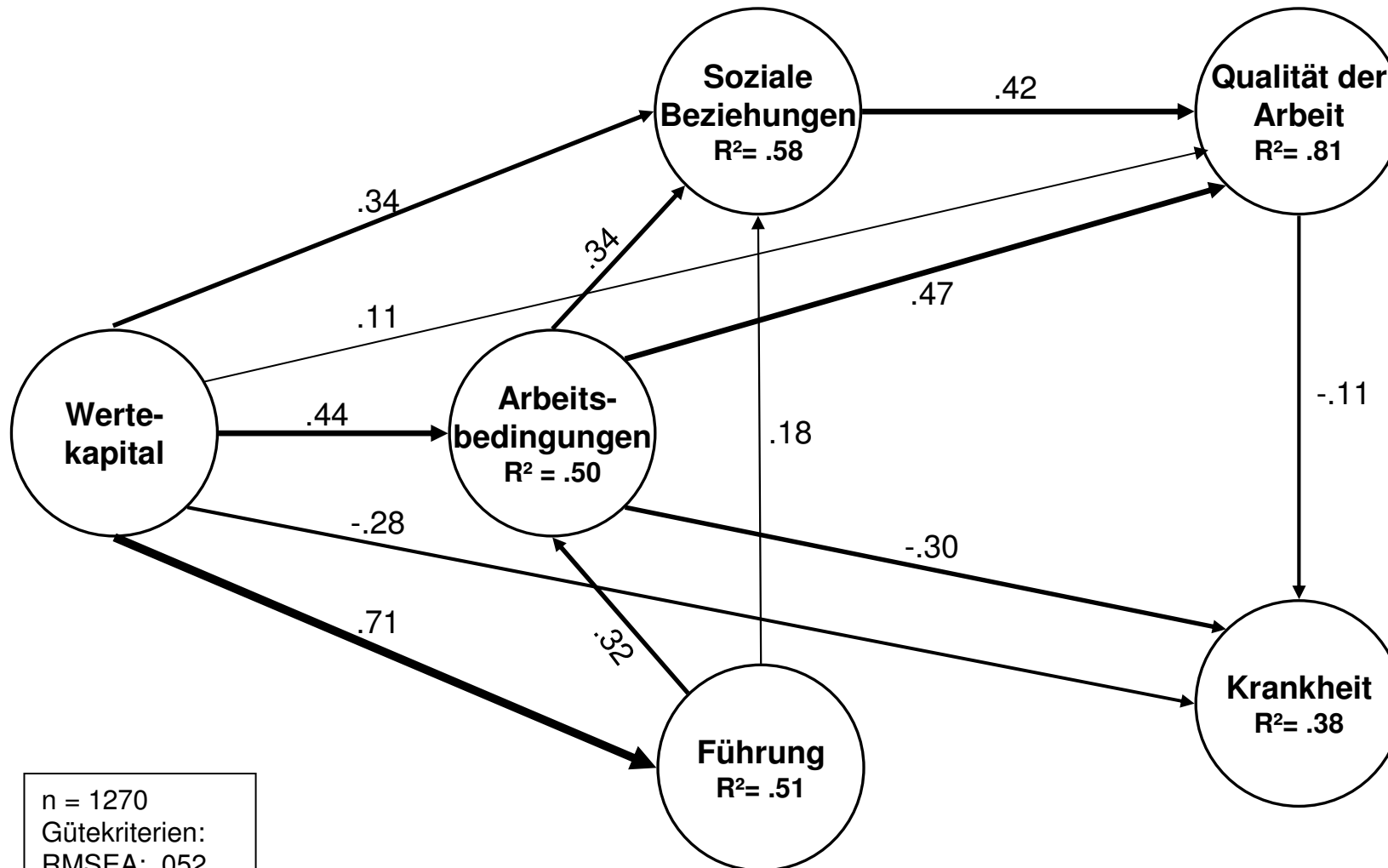
n = 1270

Zusammenhang zwischen dem Work-Life-Conflict und psycho-somatischen Beschwerden der Beschäftigten



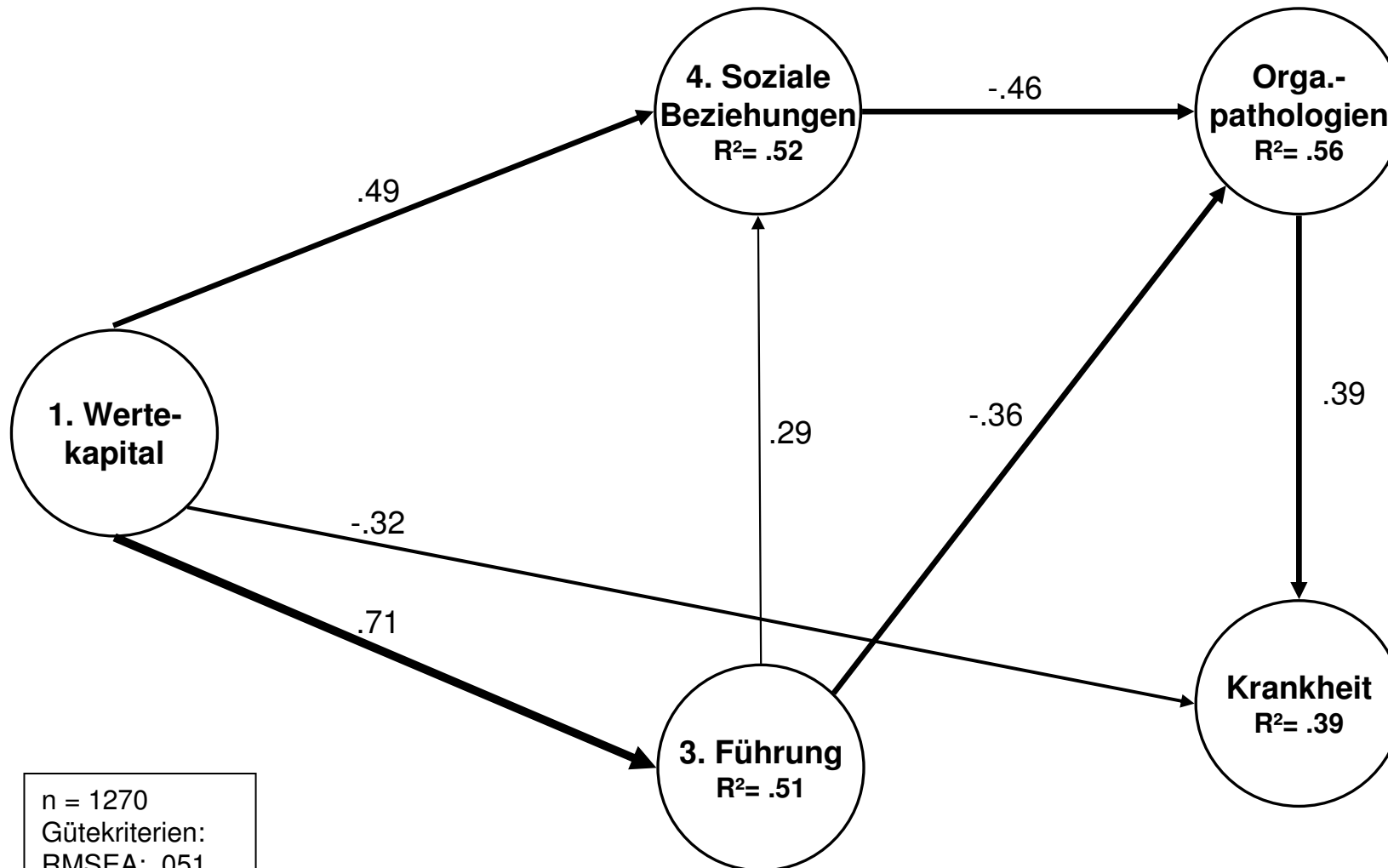
n = 1270

Zusammenhang von Sozialkapital, Arbeitsbedingungen, Qualität der Arbeit und Krankheit



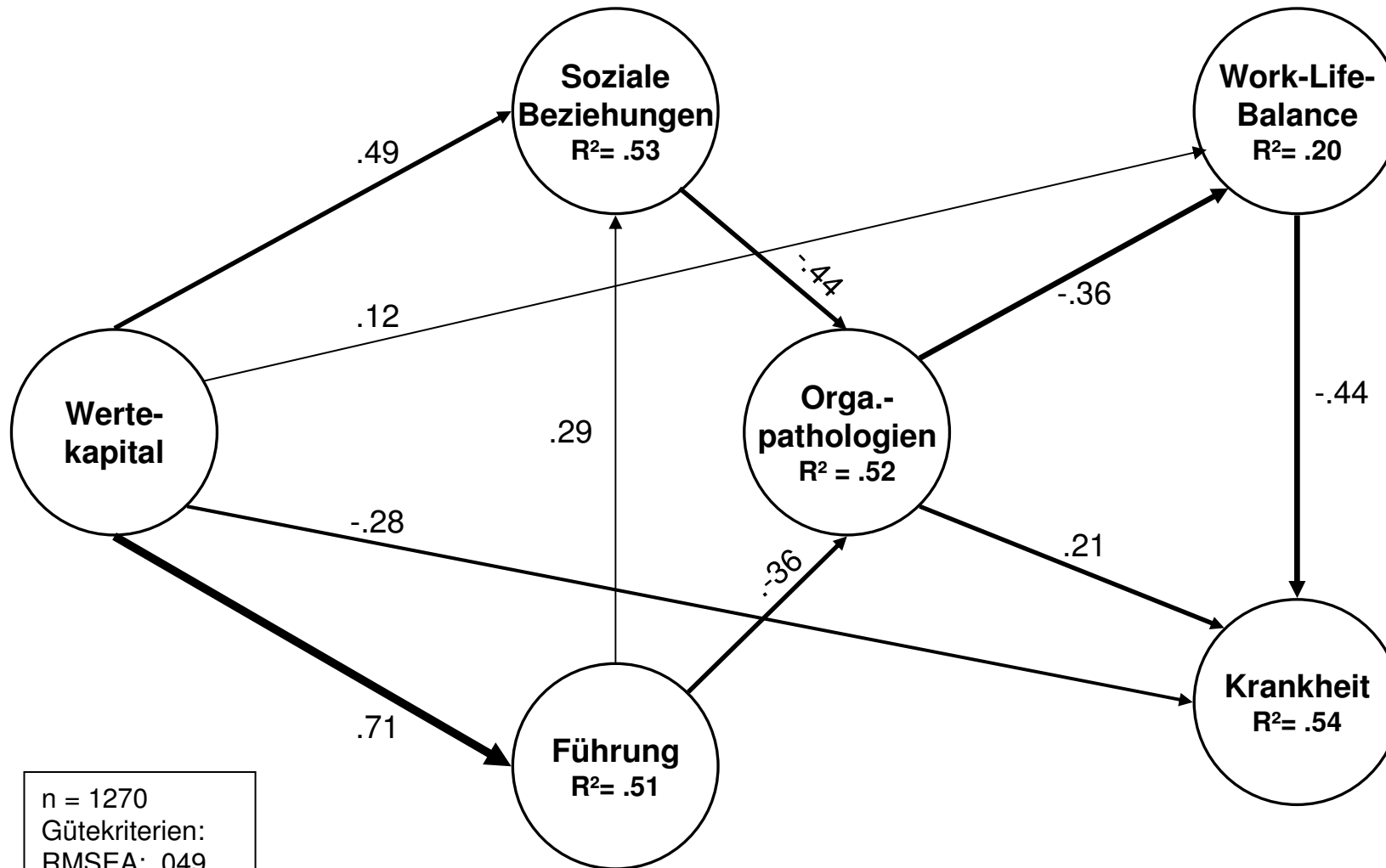
n = 1270
 Gütekriterien:
 RMSEA: ,052
 RFI: ,094
 CFI: ,096

Zusammenhang von Sozialkapital, Organisationspathologien (Mobbing/Innere Kündigung) und Krankheit



n = 1270
 Gütekriterien:
 RMSEA: ,051
 RFI: ,095
 CFI: ,097

Zusammenhang von Sozialkapital, Organisationspathologien, Work-Life-Balance und Krankheit



n = 1270
 Gütekriterien:
 RMSEA: ,049
 RFI: ,094
 CFI: ,097

Unterschiede zwischen subjektiv und objektiv erhobenen Daten - Korrelationsanalysen -

	Krankenstand subjektiv	Krankenstand objektiv
Partizipationsmöglichkeiten	-,158**	-,234**
Ausmaß der Kohäsion im Team	-,176**	-,274**
Akzeptanz des Vorgesetzten	-,114*	-,179**
Wertschätzung der Mitarbeiter im Betrieb	-,142**	-,149**

Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur besteht in dem Maße, in dem:

- gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln bekannt sind und gelebt werden,
- die MitarbeiterInnen sich durch die Führung wertgeschätzt und fair behandelt fühlen,
- Management und Betriebs- bzw. Personalrat seitens der Mitarbeiter ein hohes Vertrauen genießen,
- ein starker Zusammenhalt unter den Mitarbeitern besteht,
- die Konfliktkultur als offen und sachgerecht empfunden wird.