

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Analysemethoden

Wer ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Unternehmen etablieren möchte, sollte zunächst eine Bestandsaufnahme machen. Mit einer umfassenden Analyse der Ist-Situation lässt sich der Handlungsbedarf ermitteln. Das ist die Grundlage für eine zielgerichtete Planung von BGM-Maßnahmen.

Eine Ist-Analyse beantwortet folgende Fragen:

- Wie steht es um die Gesundheit meiner Mitarbeiter?
- Wo gibt es gehäuft Probleme, wo Potenziale?
- Welchen Anteil haben die Arbeitsbedingungen daran?
- Wie gestaltet sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb?
- Welche Programme und Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es bereits?



In jedem Betrieb ist die Ausgangssituation eine andere. Eine gute Bestandsaufnahme ist der Wegweiser für gesundheitsfördernde Aktivitäten. Sie gibt Hinweise darauf, wo in Zukunft Schwerpunkte zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten gesetzt werden können.

Grundsätzlich lassen sich **vier Typen von Analyseverfahren** unterscheiden:

- Quantitativ objektiv: zum Beispiel Fehlzeitenanalyse, Unfallstatistiken, Altersstrukturanalyse, Gesundheitsbericht der gesetzlichen Krankenkassen
- Qualitativ objektiv: zum Beispiel Gefährdungsbeurteilungen oder Arbeitsplatzanalysen
- Quantitativ subjektiv: zum Beispiel Mitarbeiterbefragungen
- Qualitativ subjektiv: zum Beispiel Gesundheitszirkel mit Mitarbeitern und Führungskräften, Gesundheitsmapping



Wichtig ist, dass die angewandten Verfahren nicht als alleinige Instrumente zur Analyse eingesetzt werden, sondern sich ergänzen und aufeinander abgestimmt sind. In vielen Fällen hat sich die Verknüpfung folgender Informationsquellen bewährt: Fehlzeitenanalyse, Gefährdungsbeurteilung, eventuell Sichtung des Gesundheitsberichtes, Mitarbeiterbefragung und Gesundheitszirkeln.

Um verwertbare Ergebnisse zu bekommen, sollten besonders diese vier Kategorien berücksichtigt werden: Alter, Geschlecht sowie Abteilung und Tätigkeit.



Foto: CandyBoxImages/Fotolia

Beschreibung ausgewählter Analyseverfahren

Fehlzeitenanalyse

- Liefert Informationen über die Höhe des Krankenstandes und über die Struktur der Fehlzeiten
- Deckt abteilungs- oder tätigkeitsspezifische Eigenheiten auf
- Fehlzeitendaten sind schnell und kostengünstig zu beschaffen
- Gibt keine Auskunft darüber, *warum* erhöhte Fehlzeiten gerade in einer bestimmten Abteilung oder bei einer bestimmten Tätigkeit auftreten
- Kann keine betriebsunabhängige Ursachen identifizieren, etwa familiäre Probleme. Die Aussagekraft einer betrieblichen Fehlzeitenanalyse ist also eingeschränkt, als grundlegendes Analyseinstrument im BGM aber sehr gut geeignet

Gefährdungsbeurteilung

- Bestandsaufnahme aller im Betrieb bestehenden Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter
- Arbeitsabläufe, Arbeitsmittel und -bedingungen werden systematisch nach Risiken untersucht
- Die Gefährdungsbeurteilung ist in jedem Betrieb durchzuführen, denn sie ist gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine gesetzliche Pflicht jeden Arbeitgebers

Betrieblicher Gesundheitsbericht

- Wird von den Krankenkassen erstellt
- Gibt Auskunft über Gesundheitszustand der Belegschaft und Belastungsschwerpunkte im Unternehmen. Dazu werden Arbeitsunfähigkeitsdaten unter Beachtung des Datenschutzes mit medizinischen Diagnosen verknüpft
- Unternehmen erhalten zusätzliche Informationen über die möglichen Ursachen betrieblicher Fehlzeiten
- Die Diagnosen sagen häufig nichts über die tatsächliche Lage der Erkrankten aus. Beispielsweise verstecken sich arbeitsbedingte Erschöpfungszustände häufig hinter anderen Diagnosen wie Rückenschmerzen oder Migräne

Mitarbeiterbefragung

- Ist ein wichtiges Analyseinstrument im BGM
- Kann online, schriftlich und mündlich (als Interview) anhand eines sorgfältig erstellten Fragebogens unter Einhaltung der Anonymität erfolgen
- Ermöglicht Aussagen über subjektive Beanspruchungen durch die Arbeitssituation und über die Motivationslage der Mitarbeiter
- Kann später Grundlage für die Arbeit von Gesundheitszirkeln sein
- Bedeutet gegebenenfalls einen erhöhten organisatorischen und finanziellen Aufwand

Gesundheitszirkel

- Die Beschäftigten werden aktiv mit einbezogen
- Kleingruppe trifft sich regelmäßig unter Leitung eines geschulten Moderators
- Nutzt »Experten«-Wissen und Erfahrung der Beschäftigten, um die Ursachen gesundheitlicher Beschwerden am Arbeitsplatz aufzudecken
- Bereits ermittelte Daten aus Fehlzeitenanalyse, Gesundheitsbericht und Mitarbeiterbefragung können hier konkretisiert und ausgewertet werden



Weitere Informationen

- BGHW-Broschüre B 103: Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen