



Auf dem Weg zu mehr Gesundheit im Betrieb

Von der Gesundheitsförderung zum Gesundheitsmanagement: Voraussetzungen und Qualitätskriterien für die Initiierung, Planung, Durchführung und Bewertung betrieblicher Gesundheitsförderung

Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung sind ein starkes Team. Beide haben weitgehend die gleiche Zielsetzung; deshalb gehören sie zusammen. Auch bezüglich der Instrumente gibt es deutliche Parallelen. Während die Gefährdungsbeurteilung wichtigstes Instrument für den betrieblichen Arbeitsschutz ist, um die Arbeitsbedingungen zu erfassen, zu beurteilen und notwendige Schutzmaßnahmen zu ergreifen, ist dies bei der betrieblichen Gesundheitsförderung der Gesundheitsbericht (siehe BGF 2* „Betriebliche Gesundheitsberichterstattung“).

Inhalt

Strukturelle Voraussetzungen	2
Bestandsaufnahme	4
Planung	6
Durchführung	9
Bewertung	9
Literatur	11

Die Diskussion, Planung und Abstimmung von Maßnahmen geschieht überwiegend in einem Arbeitsschutzausschuss. Das Koordinationsgremium der betrieblichen Gesundheitsförderung nennt sich oft „Arbeitskreis Gesundheit“ (siehe BGF 3 „Arbeitskreis Gesundheit und Gesundheitszirkel“).

Ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden Konzepten liegt in der Beteiligung der Beschäftigten. Während der Arbeitsschutz ein eher expertenorientierter Ansatz ist, setzt die betriebliche Gesundheitsförderung stärker auf die Beteiligung der Mitarbeiter bei betrieblichen Veränderungsprozessen, beispielsweise in Gesundheitszirkeln. Dies vor allem aufgrund der Erfahrung, dass die Beschäftigten die Experten für ihre eigenen Arbeitsbedingungen sind.

Beide Ansätze zusammen bilden ein gutes Team, aber nur dann, wenn sie im Betrieb in ein gemeinsames Konzept integriert werden. Dabei sollten die bestehenden betrieblichen Strukturen, Schnittstellen und Prozesse genutzt bzw. berücksichtigt werden.

* Die an dieser Stelle und im Folgenden genannten Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können Sie unter Angabe der BGF - Bestellnummer kostenlos bestellen (siehe Impressum)

Nur ein kontinuierlicher Prozess kann zu nachhaltigen Erfolgen im Betrieb - im Sinne eines verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutzes - führen. Punktuelle Einzelmaßnahmen, die nicht in ein Gesamtkonzept eingebunden sind, stellen häufig nicht mehr als einen „Tropfen auf den heißen Stein“ dar. Solche Inselösungen, die nicht zu organisationsweitem Handeln ausgebaut werden, können keine nachhaltigen Wirkungen zeigen. Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung müssen im Betrieb in Richtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements weiterentwickelt und als Führungsaufgabe verstanden werden. Der Weg zu mehr Gesundheit im Betrieb führt über die Verankerung betrieblicher Gesundheitsförderung in betriebliche Strukturen und Prozesse.

Eines hat die bisherige Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung gezeigt: Erfolgreich kann betriebliche Gesundheitsförderung sein, wenn

- alle betrieblichen Schlüsselpersonen dazu beitragen,
- Leitlinien und Kriterien für Qualität beachtet werden,
- Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung nicht als Gegensätze oder Konkurrenten betrachtet werden, sondern als sich gegenseitig ergänzende Konzepte.

Wenn diese drei Aspekte in einem Betrieb vorliegen / erfüllt sind, kann betriebliche Gesundheitsförderung auch integraler Bestandteil eines betrieblichen Leitbildes werden.

Weitere Voraussetzung für eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung ist die Bereitstellung von genügend personellen und finanziellen Ressourcen. Ohne einen finanziellen Spielraum können keine Maßnahmen geplant und umgesetzt werden. Auch wenn kurzfristig betriebliche Gesundheitsförderung Kosten verursacht, so wirken sich längerfristig die positiven Aspekte, wie Steigerung der Produktivität, höhere Mitarbeiterzufriedenheit oder Senkung des Krankenstandes auch für das Unternehmen betriebswirtschaftlich aus.

Zur Unterstützung von Maßnahmen, die es dem Unternehmer ermöglichen, den Gedanken des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in alle betrieblichen Organisationseinheiten wirksam hineinzutragen, bei allen Tätigkeiten zu berücksichtigen und entsprechend zu planen und durchzuführen, steht Ihnen das Amt für Arbeitsschutz beratend zur Seite.

Wir wollen Sie auf dem Weg zu einer erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsförderung begleiten. Dabei können die folgenden Punkte eine Orientierung bieten.

Strukturelle Voraussetzungen für eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung

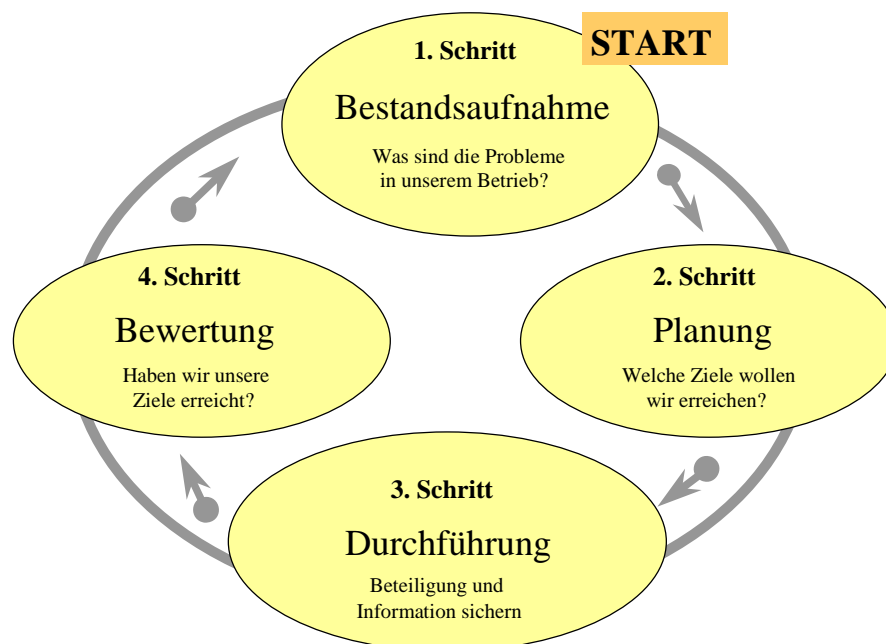
Drei grundsätzliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung wurden in der Präambel bereits angedeutet: *Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich einig* darüber, dass sie betriebliche Gesundheitsförderung im Betrieb initiieren wollen, es können *Ressourcen* bereitgestellt werden und es

gibt eine *weisungsungebundene Person* im Unternehmen, die den Prozess verantwortlich begleitet.

Darüber hinaus sind jedoch auch Voraussetzungen für die Strukturen im Betrieb zu formulieren, in denen betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umgesetzt werden soll. Je nach Größe des Betriebes können diese Voraussetzungen auf unterschiedlichen Wegen erfüllt werden. Um in einem dauerhaft angelegten Prozess gesündere Arbeit zu schaffen, muss betriebliche Gesundheitsförderung in möglichst viele Unternehmensbereiche integriert werden. Dies gilt beispielsweise für den Bereich Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern und Führungskräften genauso wie für die Einbeziehung der betrieblichen Gesundheitsförderung in die Ziele des Betriebes.

Die betriebliche Organisation des Prozesses von der Bestandsaufnahme über Planung, Durchführung und Bewertung betrieblicher Gesundheitsförderung muss im Betrieb von einem Team gesteuert, diskutiert und entschieden werden, in dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer und alle Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes vertreten sind (siehe BGF3 „Arbeitskreis Gesundheit und Gesundheitszirkel“). Dass dies kleinere Unternehmen nicht leisten können, liegt auf der Hand. Sie müssen sich gegebenenfalls zusammenschließen und überbetriebliche Strukturen nutzen oder initiieren. Dabei sind Handwerkskammer, Handelskammer, Innungen oder Berufsgenossenschaften mögliche Kooperationspartner.

Sind die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, kann mit den folgenden Schritten (siehe Abbildung) begonnen werden:



Bestandsaufnahme

Ausgangspunkt betrieblicher Gesundheitsförderung ist eine IST - Analyse zur Bestandsaufnahme von Problem-

feldern, zu der unterschiedliche Instrumente und Datenquellen genutzt werden können, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

Als Instrumente stehen zur Verfügung:

Informationsquelle	Erläuterungen / Beispiele
<p>Ausgangspunkt ist die: Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz) Sie verpflichtet den Arbeitgeber, die Gefährdungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu ermitteln.</p> <p>Diese systematische Erfassung schließt eine Befragung der Beschäftigten am Arbeitsplatz und die Begehung dieser Arbeitsplätze mit ein. Wird im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eine schriftliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt, muss der Datenschutz gewährleistet sein (s.u.).</p> <p>Die Gefährdungsbeurteilung gibt Hinweise auf Gefahren, Gefährdungen und Belastungen für die Beschäftigten und ist somit die wichtigste Grundlage einer Ist – Analyse.</p>	<p>Verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilung ist der Arbeitgeber. Bei der Erstellung sind die innerbetrieblichen Arbeitsschutzexperten zu beteiligen (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Arbeitsmediziner), sowie Betriebsrat und Beschäftigte. Beurteilt werden physische und psychische Gefährdungen durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Gestaltung und Einrichtung des Arbeitsplatzes, • physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, • die Gestaltung und Beschaffenheit von Maschinen und Anlagen, • Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit sowie deren Zusammenwirken, • unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten. <p>Zur Gefährdungsbeurteilung gehört auch die Angabe konkreter Maßnahmen zur Reduzierung der Gefährdungen. Darüber hinaus müssen Verantwortlichkeiten und Termine für die Beseitigung der Gefährdungen benannt werden.</p>
<p>Ergänzende Datenquellen</p> <p>Diese zusätzlichen Quellen können je nach Unternehmen oder Verfügbarkeit zur Ist - Analyse hinzugezogen werden. Bei den Quellen sollte auch die unterschiedliche Aktualität der Daten beachtet werden.</p>	<p>Weitere Informationen zu möglichen Datenquellen finden Sie auch in BGF 2 „Betriebliche Gesundheitsberichterstattung“.</p> <p>Die Auflistung stellt keine Rangfolge dar.</p>
Datenquellen	Erläuterungen / Beispiele
<p>Fehlzeitenliste</p>	<p>Krankmeldungen der Mitarbeiter, die im Betrieb/ in der Personalabteilung eingehen. Bitte bedenken Sie, dass der Datenschutz gewährleistet sein muss.</p>

Betriebliche Unfallstatistik	Meldepflichtige, nicht meldepflichtige und „beinahe“ Arbeitsunfälle. Auch hier muss der Datenschutz beachtet werden.
Betriebsärztliche Daten	Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört nach dem Arbeitssicherheitsgesetz die Erfassung und Auswertung von Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen. Betriebsärzte können z.B. über eine Häufung bestimmter Beschwerden in einzelnen Arbeitsbereichen berichten. Auch hier ist besonders auf den Datenschutz zu achten.
Schriftliche Mitarbeiterbefragungen	Bei Mitarbeiterbefragungen (zu Arbeitsbelastungen, gesundheitlichen Beschwerden, Vorschlägen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen etc.) ist der Datenschutz zu gewährleisten, damit Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind. Durch den Vergleich zwischen unterschiedlichen Arbeitsbereichen und –gruppen lassen sich Schwerpunkte für gezielte Interventionen ermitteln, u.U. gibt es auch externe Vergleichsmöglichkeiten.
AU-Bericht der Krankenkassen	Ansprechpartner: Die Krankenkasse, die den höchsten Versichertenanteil im Betrieb hat.
BG-Daten	Datenhalter sind die zuständige Berufsgenossenschaft und der Hauptverband gewerblicher Berufsgenossenschaften. Die Daten können für einen externen Vergleich herangezogen werden.

Nach Erhebung der Daten für die Ist - Analyse sollen diese Ergebnisse im Betrieb veröffentlicht und alle Mitarbeiter über das Ergebnis der Bestandsaufnahme informiert werden.

Auch hier stehen Ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, beispielsweise in Form

- eines Gesundheitsberichts,
- eines Infoblattes am „schwarzen Brett“,

- einer Veröffentlichung in Ihrer Betriebszeitung,
- einer Information auf einer Mitarbeiterversammlung
- und / oder vielleicht einer Mitteilung in ihrem elektronischen Hausnetz (Intranet).

Für eine erfolgreiche Information der Mitarbeiter und somit einer Motivation für weitere Maßnahmen sollten Sie mehrere Informationswege parallel nutzen.

Planung

Die Planung ist der Schritt, in dem die Idee oder das Ziel, das man erreichen möchte, in eine konkrete Struktur eingebettet wird. Oder genauer gesagt, der Punkt, an dem dafür gesorgt wird, dass alles „ins Rollen“ kommt.

Die Planungsphase ist von entscheidender Bedeutung, um die vorhandenen Ressourcen sinnvoll und effizient einzusetzen. Kleinere Betriebe können sich von externen Institutionen Unterstützung holen.

Die Ablaufplanung erfolgt dabei auf der Basis der Bestandsaufnahme und bezieht alle betrieblichen Akteure aus dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit ein. Während der Planungsphase sollten sie zur Formulierung der

Ziele und Prioritäten ständige Mitarbeiter des Projektteams sein. Nach Abschluss der Planungsphase und während der Durchführung können sie als „externe“ Berater einem verkleinerten Team mit ihren Informationen zur Verfügung stehen. Zum Planungsteam sollten ebenfalls Mitarbeiter oder Beschäftigte gehören, die von den geplanten Maßnahmen betroffen sind. Dieses Planungsteam könnte der „Arbeitskreis Gesundheit“ sein. Die Projektgruppe sollte über die entsprechenden Kompetenzen, Befugnisse und Ressourcen zur Beurteilung und Umsetzung von Maßnahmevorschlägen verfügen und diese dann auch koordinieren.

In der Planungsphase muss die Frage beantwortet werden „Welches Ziel wollen wir in welchem Zeitrahmen erreichen?“ Zur Beantwortung dieser Frage ist es sinnvoll, auf die folgenden Aspekte zu achten:

Zielfindung	Erläuterungen / Beispiele
Alle Ziele werden klar und vollständig definiert.	Sofern das gewählte Ziel zu groß oder umfangreich ist, ist es hilfreich, dieses in verschiedene Teilziele zu untergliedern und diese dann getrennt zu bearbeiten, entweder parallel oder nacheinander. Bei einem längerfristigen Projekt sollten Zwischen- oder Teilziele definiert werden.
Die (Teil-)Ziele widersprechen sich nicht gegenseitig.	
Die (Teil-)Ziele sind messbar und damit zu bewerten.	Eine Steigerung der Motivation und Arbeitszufriedenheit kann beispielsweise durch eine Befragung erhoben werden. Sie können sich auch beispielsweise das Ziel setzen, einen hohen Prozentsatz der betrieblichen Verbesserungsvorschläge umzusetzen.

Die (Teil-)Ziele werden aufgelistet bzw. dokumentiert.	Dieser Punkt ist wichtig, damit sich das Team mit den Zielen identifizieren kann, während der Durchführung Klarheit herrscht und Missverständnisse ausgeschlossen werden.
Die (Teil-)Ziele sind realisierbar.	Die Ziele müssen innerhalb des Betriebs und innerhalb des Zeitrahmens umzusetzen sein oder das Ziel muss mit den vorhandenen Ressourcen erreichbar sein. Den beteiligten Akteuren sollten die Rahmenbedingungen deutlich sein, um zu prüfen, ob die Vorschläge realisierbar sind.

Für die *Prioritätensetzung* innerhalb verschiedener Ziele können die folgenden Punkte zur Orientierung dienen:

- Wo gibt es im Betrieb die größten gesundheitlichen Probleme?
- Wo bzw. von welchen Maßnahmen sind die meisten Beschäftigten betroffen?
- Wo sind schnell anerkannte Erfolge zu erzielen, z. B. wo ist das Mitwirkungsinteresse der Beschäftigten am größten?

Berücksichtigen Sie bei der Planung von Maßnahmen beide *Präventionsrichtungen*:

Präventionsrichtung	Erläuterungen / Beispiele
Verhältnisprävention	Zielrichtung der Prävention sind hier die Verhältnisse, in denen die Menschen leben. Im Betrieb sind dies also die Arbeits- und sonstigen Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten ein „gesundes“ Arbeiten ermöglichen sollen.
Verhaltensprävention	Maßnahmen der Verhaltensprävention richten sich auf das Verhalten Einzelner ohne Berücksichtigung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen: Rauchen Sie nicht! Essen Sie gesund! Bewegen Sie sich soviel wie möglich! Trinken Sie keinen oder möglichst wenig Alkohol! sind Botschaften der Verhaltensprävention, früher auch als Gesundheits-erziehung bezeichnet. Als alleinige Maßnahmen sind sie in der Regel unwirksam.
Beispiele für Kombinationen aus Verhältnis- und Verhaltensprävention	Eine Überprüfung der Bedingungen am Arbeitsplatz und dem eventuell notwendigen Einsatz von Hebe- und Trageeinrichtungen in Kombination mit einer Rückenschule enthält beide Zielrichtungen. Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass Stressphasen minimiert

	<p>werden, Beschäftigte ausreichend für ihr Aufgabengebiet zu qualifizieren und ihnen zu zeigen, wie sie besser mit Stress umgehen können, ist eine gelungene Kombination aus Verhältnis- und Verhaltensprävention.</p> <p>„Gesundes Kantinenessen“ ist eine Maßnahme der Verhältnis- und Verhaltensprävention, denn es werden im Betrieb Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass sich die Beschäftigten „gesund“ ernähren können.</p>
--	---

Bis zur Umsetzung der Ziele und damit verbunden bis zur Durchführung von

Maßnahmen müssen verschiedene *Planungskriterien* herausgearbeitet werden.

Planungskriterien	Erläuterungen / Beispiele
Kosten-Nutzen Prüfung der Wirtschaftlichkeit	Welche Kosten fallen zur Erreichung des Ziels an bzw. welcher Budgetrahmen ist für das Projekt vorgesehen und welche Ergebnisse kann man damit erzielen? In welchem Verhältnis stehen also Aufwand und Nutzen?
Ressourcen	Wie viel Personalkapazitäten sind für das Projekt einzuplanen? Welche Mitarbeiter arbeiten nur während einzelner Projektphasen mit, welche Sach- und Dienstleistungen von außen sind zu berücksichtigen, sind geeignete räumliche Ressourcen vorhanden?
Bewertung (Evaluation)	Mit welchen Instrumenten kann der Erfolg der Maßnahmen gemessen werden? (vgl. Punkt Bewertung)
„Nebenwirkungen“	Können Maßnahmen oder Ergebnisse Teile/Abteilungen des Betriebes negativ beeinflussen (z.B. im Hinblick auf die Rationalisierung von Arbeitsplätzen)? Bei der Planung der Maßnahmen sollten also die möglichen Auswirkungen und Konsequenzen, nicht nur für das unmittelbare Umfeld, berücksichtigt werden.
Information	Wie und zu welchen Zeitpunkten sollen die Mitarbeiter informiert werden? Transparenz über den Prozess ist ein wichtiges Element in einem erfolgreichen Projekt.

Durchführung

In der Durchführungsphase werden die in der Planung festgelegten Schritte und Maßnahmen umgesetzt.

Während der Durchführungsphase sollten die Zwischen- oder Teilziele überprüft werden und ggf. Maßnahmen ergriffen werden, wenn gravierende Probleme auftreten. Gerade bei größeren Projekten gewinnt diese Erfolgskontrolle an Bedeutung.

Projektschritte	Erläuterungen / Beispiele
Koordination durch den Projektleiter	Neben der Koordination obliegt dem Leiter bzw. dem Team auch die Kontrolle der Maßnahmen und der Abgleich mit dem Zeit- und Budgetplan.
Maßnahmen Benennung verantwortlicher Personen für einzelne Maßnahmen	Ihre Aufgabe ist es, die Übersicht und Kontrolle vor Ort wahrzunehmen und den Zeitplan im Auge zu behalten.
Information Beschäftigte, Vorgesetzte, Betroffene	Information über den Stand der Maßnahmen, Zwischenergebnisse, Verzögerungen, Änderungen und sonstige Abweichungen von der ursprünglichen Planung. Der Informationsfluss sollte dabei nicht einseitig erfolgen, sondern auch die Rückmeldung von den Mitarbeitern und Vorgesetzten berücksichtigen.
Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen, der Erfolge, der Probleme	

Bewertung

Eine zentrale Aufgabe der Bewertung (Evaluation) ist es, die Auswirkungen einer Maßnahme zu erfassen, zu analysieren und zu dokumentieren (siehe BGF 4 „Evaluation betrieblicher Gesundheitsförderung“). Die „Maßnahme“ kann dabei sowohl ein Programm als auch ein Prozess sein. Ziel ist es, zu kontrollieren, ob mit einer Maßnahme ein gesetztes Ziel erreicht werden konnte (Wirksamkeitsbeweis).

Evaluation hilft auch bei der Auswahl von Maßnahmen (s.u. Entscheidungshilfe). Man unterscheidet die Evaluation von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen. Diese verschiedenen Evaluationen schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern sie richten sich nur auf unterschiedliche Ebenen der Bewertung. Instrumente für die Durchführung von Evaluationen sind z.B. Mitarbeiterbefragungen, regelmäßige Gesundheitsberichte, kontinuierliche Arbeitsplatzbegehungen oder Gesprächskreise, die die Umsetzung von Maßnahmen periodisch beurteilen.

Bewertung	<i>Erläuterungen / Beispiele</i>
Verantwortlichkeit Benennung eines Verantwortlichen, der dafür sorgt, dass eine Erfolgsbewertung stattfindet.	Dies muss bereits in der Planungsphase berücksichtigt werden, denn bereits dort wird festgelegt, welche Ziele erreicht werden sollen. Soll die Evaluation von internen oder externen Stellen/Personen durchgeführt werden? Der Zugang zu allen Informationsquellen muss gewährleistet sein.
Zielerreichung Grad der Zielerreichung prüfen!	Welche Ziele konnten erreicht werden, welche nicht? Was sind die Gründe dafür, was muss bei einem fortgesetzten Prozess berücksichtigt werden?
Auswirkungen messen z.B. auf die betrieblichen Ergebnisse auf das Verhalten der Mitarbeiter auf die persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiter auf die Zusammenarbeit im Betrieb	z.B. Kundenorientierung, Produktivität, Fehlerquoten Anwesenheitsquote, Ernährung, Bewegung, Suchtmittelkonsum Motivation, Arbeitszufriedenheit, Gesundheitsbewusstsein und - wissen Kooperation zwischen Personen und betrieblichen Organisationseinheiten
Entscheidungshilfe Maßnahmen sollen zweckmäßig und angemessen hinsichtlich der eingesetzten Ressourcen sein.	Können vielleicht mit weniger eingesetzten Ressourcen die gleichen Ergebnisse durch andere Maßnahmen erzielt werden oder sind mit anderen Maßnahmen möglicherweise bessere Ergebnisse mit den gleichen Mitteln zu erreichen?
Information + Beteiligung der Beschäftigten	(was, wer, wie soll evaluiert werden?) Veröffentlichung der Ergebnisse der Evaluation

Literatur

Badura, B., Ritter, W., Scherf, M. 1999: Betriebliches Gesundheitsmanagement - ein Leitfaden für die Praxis. (Forschung aus der Hans – Böckler - Stiftung; 17), Berlin: Edition Sigma, ISBN 3-89404-877-8, DM 27,80; 190 Seiten.

Der Leitfaden beschreibt, was Gesundheitsmanagement bedeutet, was es leisten kann und welche Vorgehensweisen und Verfahren aus heutiger Sicht angemessen und wirksam erscheinen. Er richtet sich an Gesundheitsexperten (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Betriebsräte etc) und Führungskräfte von Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungsorganisationen sowie Gesundheitsmanagementexperten auf überbetrieblicher Ebene (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, staatliche Arbeitsschutzämter, Unternehmensberatungen). In Kapitel 5 werden fünf Qualitätselemente eines betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Selbstbewertung von Unternehmen vorgestellt. Danach können Betriebe anhand von 34 Kriterien aus den Elementen „Strukturen“, „Diagnose“, „Projektplanung“, „Projektdurchführung“ und „Erfolgsbewertung“ im betrieblichen Gesundheitsmanagement den Stand ihrer Gesundheitsförderung bewerten und erhalten durch Erläuterungen und Umsetzungsbeispiele aus anderen Betrieben Hilfen für die Umsetzung im eigenen Betrieb.

BKK-Bundesverband (Hg.) 1999: Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen. Erfolgreiche Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung in Europa. Fragebogen zur Selbsteinschätzung von Betrieben. Essen. Bezugsadresse: Kronprinzenstrasse 6, 45128 Essen, Fax +49 201 179-1032 oder per Email: eiz@bkk.bv.de.

Dem Fragebogen liegen die Qualitätskriterien für vorbildliche betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen des Europäischen Netzwerks zugrunde, die zu sechs Elementen gruppiert sind. Der Fragebogen besteht aus 27 Fragen, die sich auf diese sechs Bereiche verteilen. Jede Frage geht mit der gleichen Gewichtung in die Gesamtbewertung ein. Für die Einstufung der Antworten wurden 4 Kategorien gebildet, die den jeweiligen Umsetzungsgrad des Kriteriums repräsentieren (von A = vollständig erreicht bis D = Maßnahmen nicht begonnen). Die Autoren weisen darauf hin, dass die dem Fragebogen zugrundeliegenden Qualitätskriterien nicht darauf abzielen, Standards für die betriebliche Praxis zu setzen, sondern lediglich einen Orientierungsrahmen abstecken sollen.

Lidke, H.D. 2000: Projektmanagement , STS Verlag: Planegg, DM 12,90, 128 Seiten
Das Buch beschreibt praxisnah, was zu einem Projektmanagement gehört, wie Projekte gestartet, durchgeführt und erfolgreich zum Abschluß gebracht werden. Es enthält darüber hinaus viele Checklisten, Beispiele und Tipps.

Impressum

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80; 20539 Hamburg
www.hamburg.de/arbeitsschutz
Arbeitsschutztelefon +49 40 428 37-2112
Fax +49 40 428 37-3100
arbeitsschutztelefon@bgv.hamburg.de

Publikationen sind kostenlos erhältlich:
Tel. +49 40 428 37-3134
Fax +49 40 427 94-8048
publicorder@bgv.hamburg.de
www.hamburg.de/arbeitsschutzpublikation
Bestellnummer BGF 7, Stand 02.2005

Das Amt für Arbeitsschutz ist Partner von KomNet-Arbeitsschutz, einer kostenlosen Expertenberatung: www.hamburg.de/komnet