

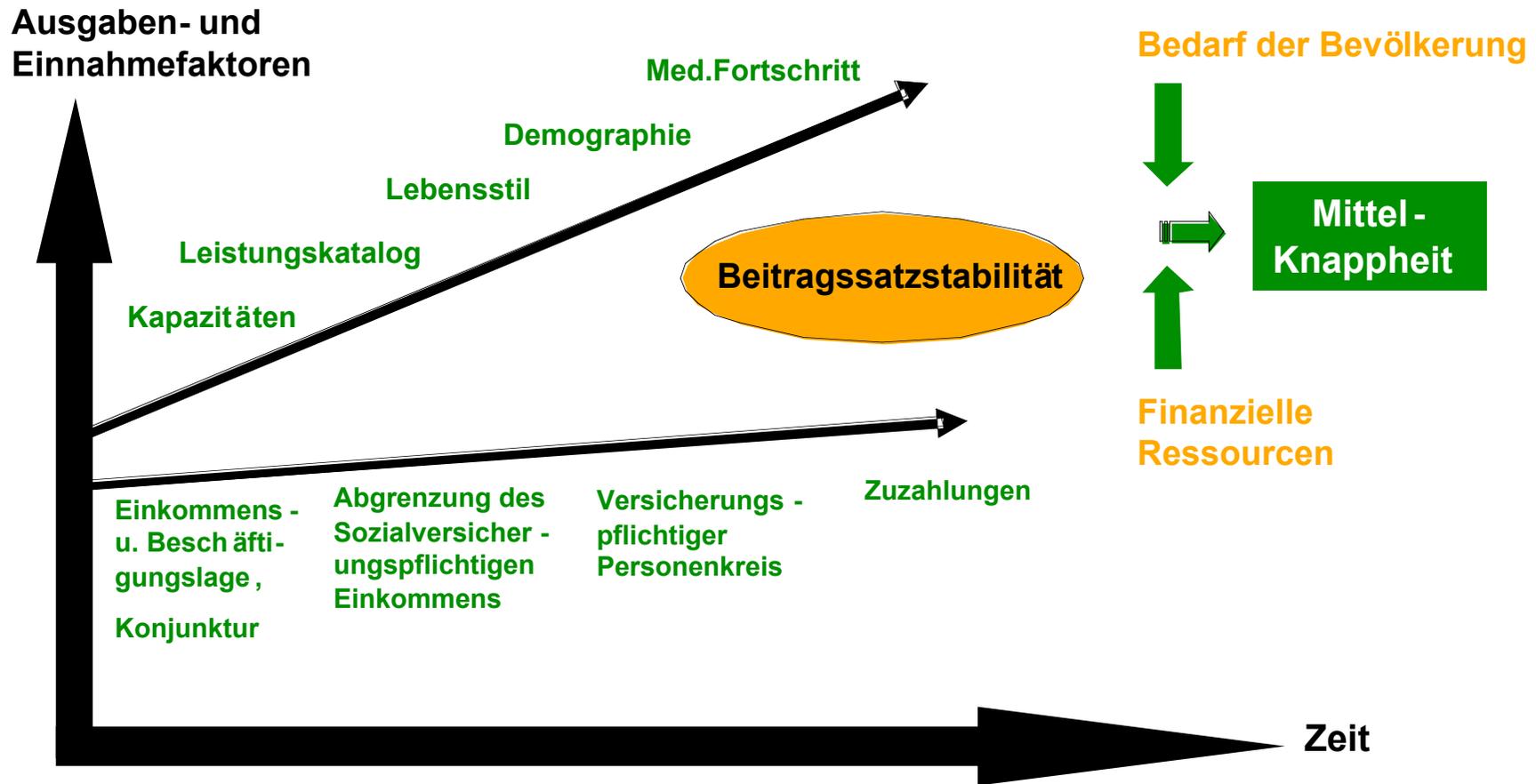
# **Betriebliche Gesundheitspolitik: Ziele, Grundlagen, Vorgehensweisen**



**24. Oktober 2008**

**Prof. Dr. Bernhard Badura**

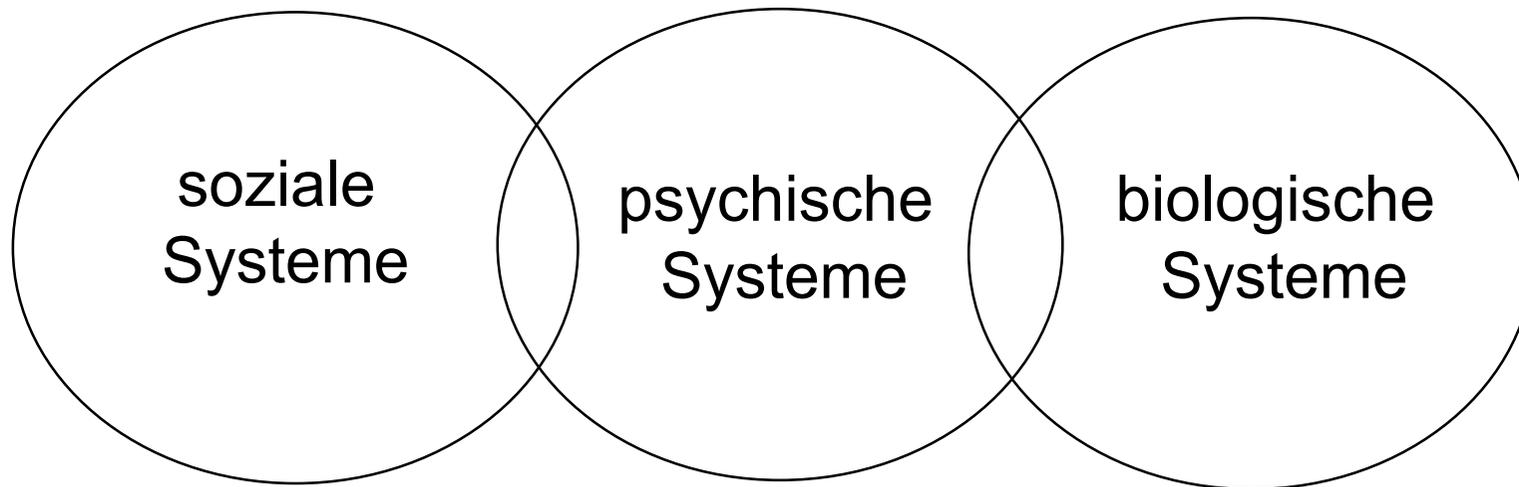
# Gesundheitsökonomische Fundamentalproblem



Quelle: IfG Institut für Gesundheitsökonomie – Prof. Dr. G. Neubauer

# Wie geraten soziale Umwelteinflüsse „unter die Haut“?

---



# Führungsmix

---

**Hierarchie**

**Soziale Netzwerke**

**Standards**

**finanzielle Anreize**

**Kultur**

**Partizipation**

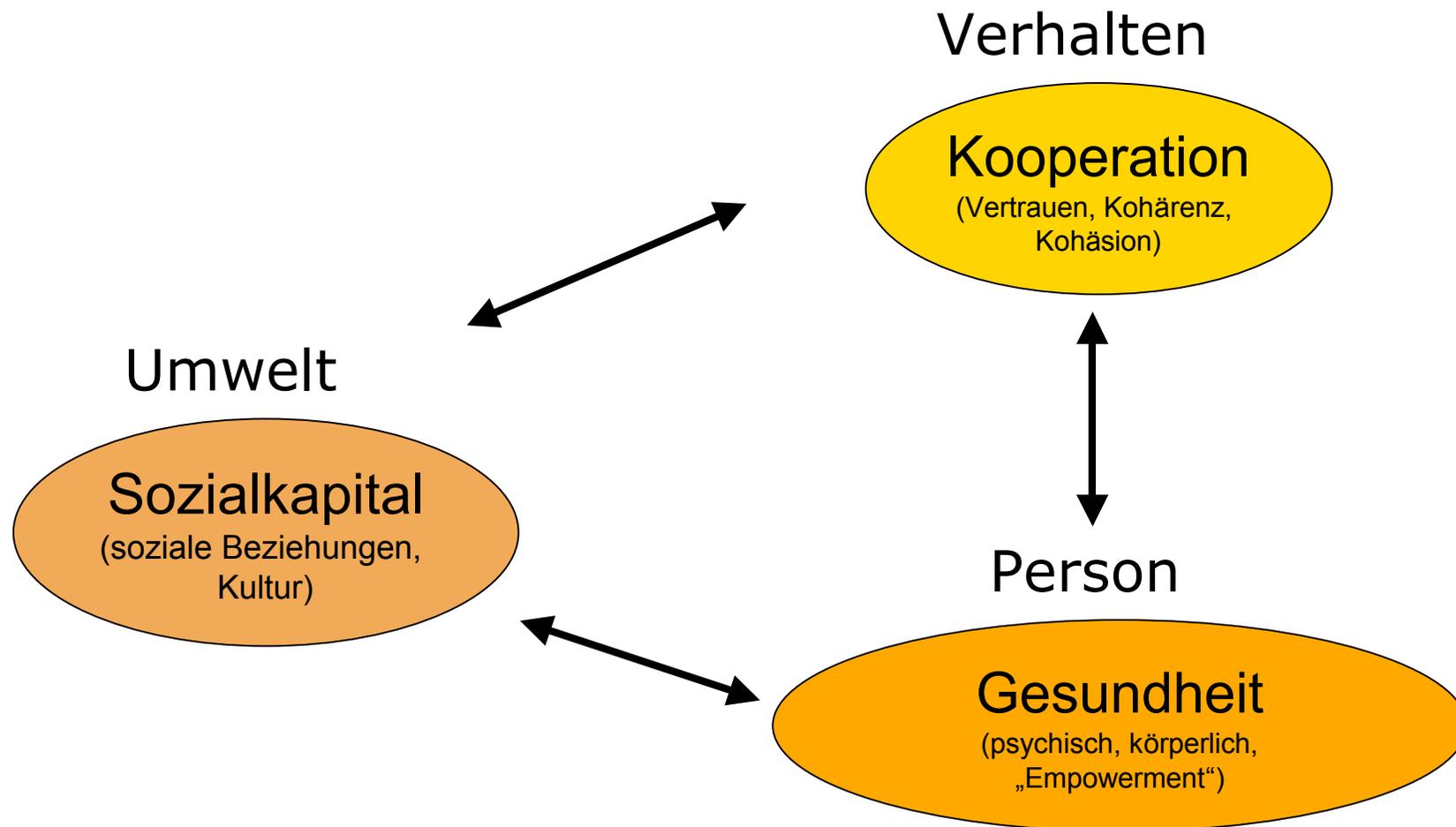
**Qualifikation**

**intrinsische Motivation**

**sinnhafte Aufgaben**

# Grundmodell

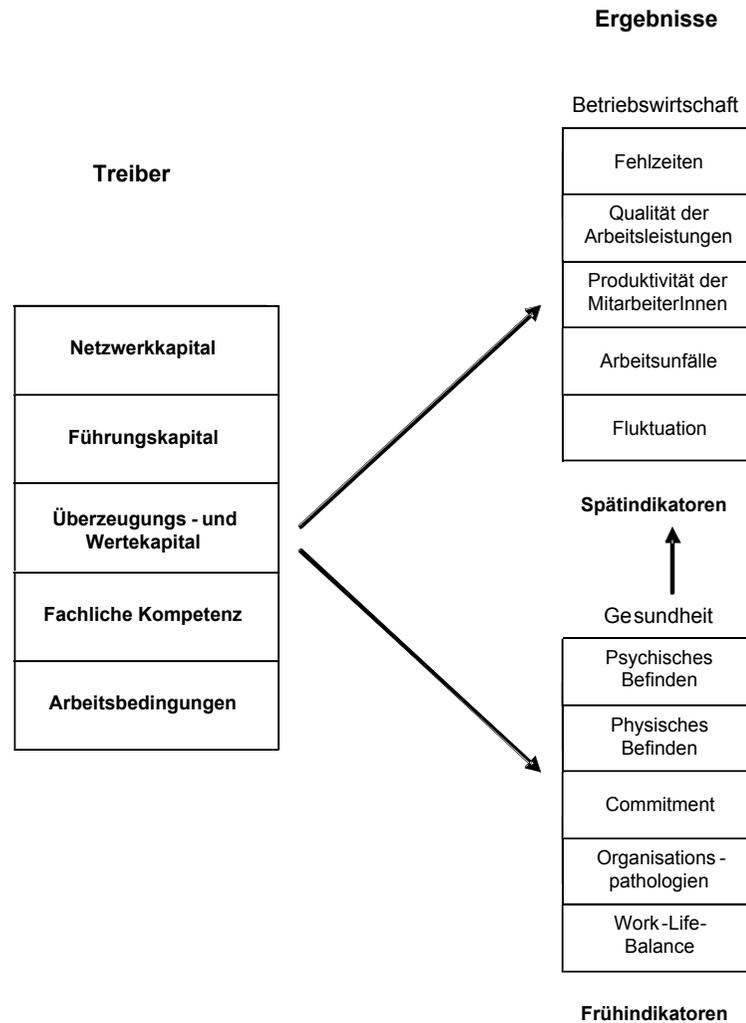
---



# Hypothesen

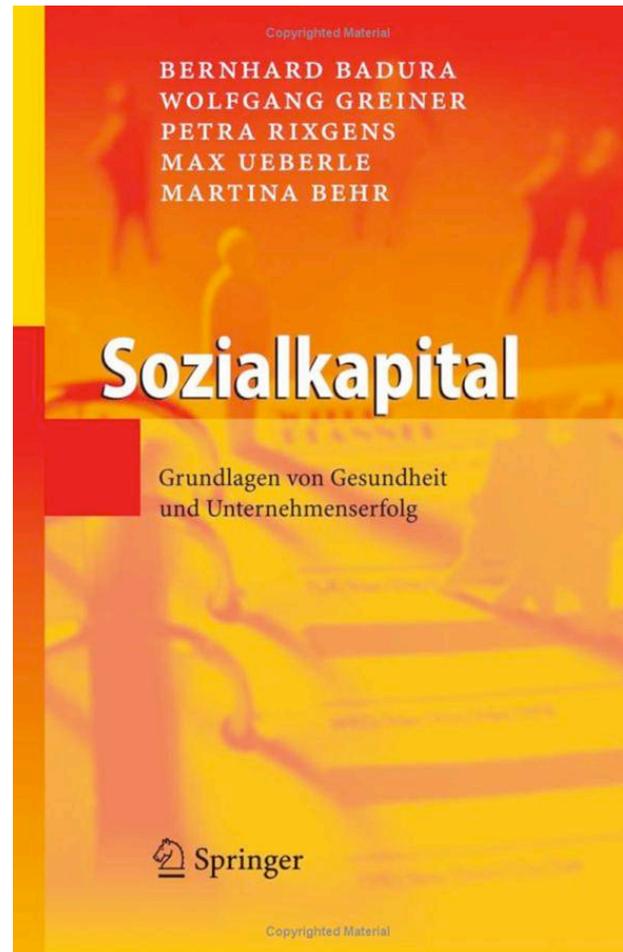
1. Organisationen unterscheiden sich in der Höhe ihres Sozialkapitals, so wie sie sich in der Höhe ihres Sach- und Humankapitals unterscheiden.
2. Je höher das Sozialkapital einer Organisation oder Organisationseinheit, desto gesünder sind ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
3. Je höher das Sozialkapital einer Organisation, desto besser ist die Wettbewerbsfähigkeit.

# Unternehmensmodell



# Sozialkapital

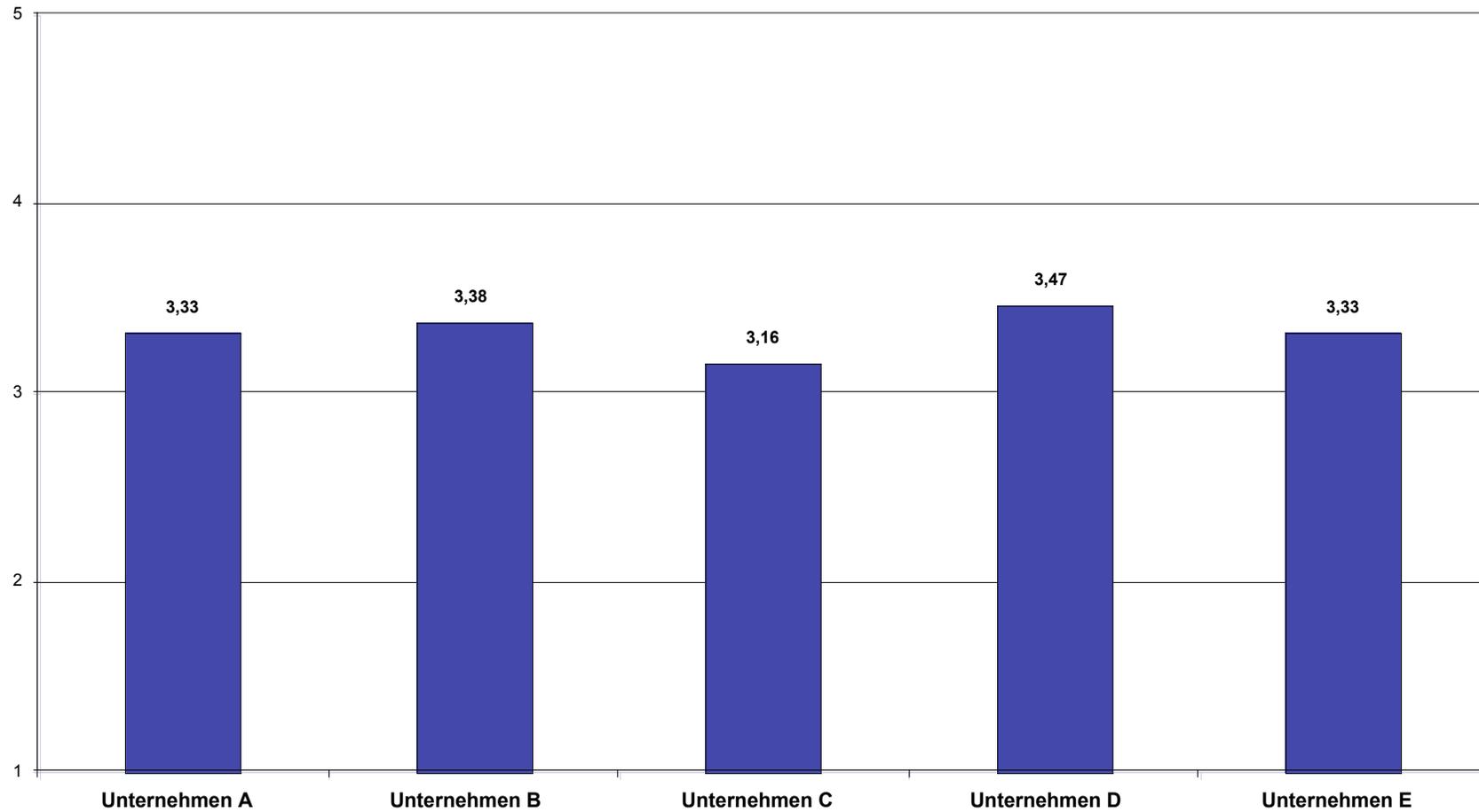
---



# Elemente und Faktoren des Sozialkapitals

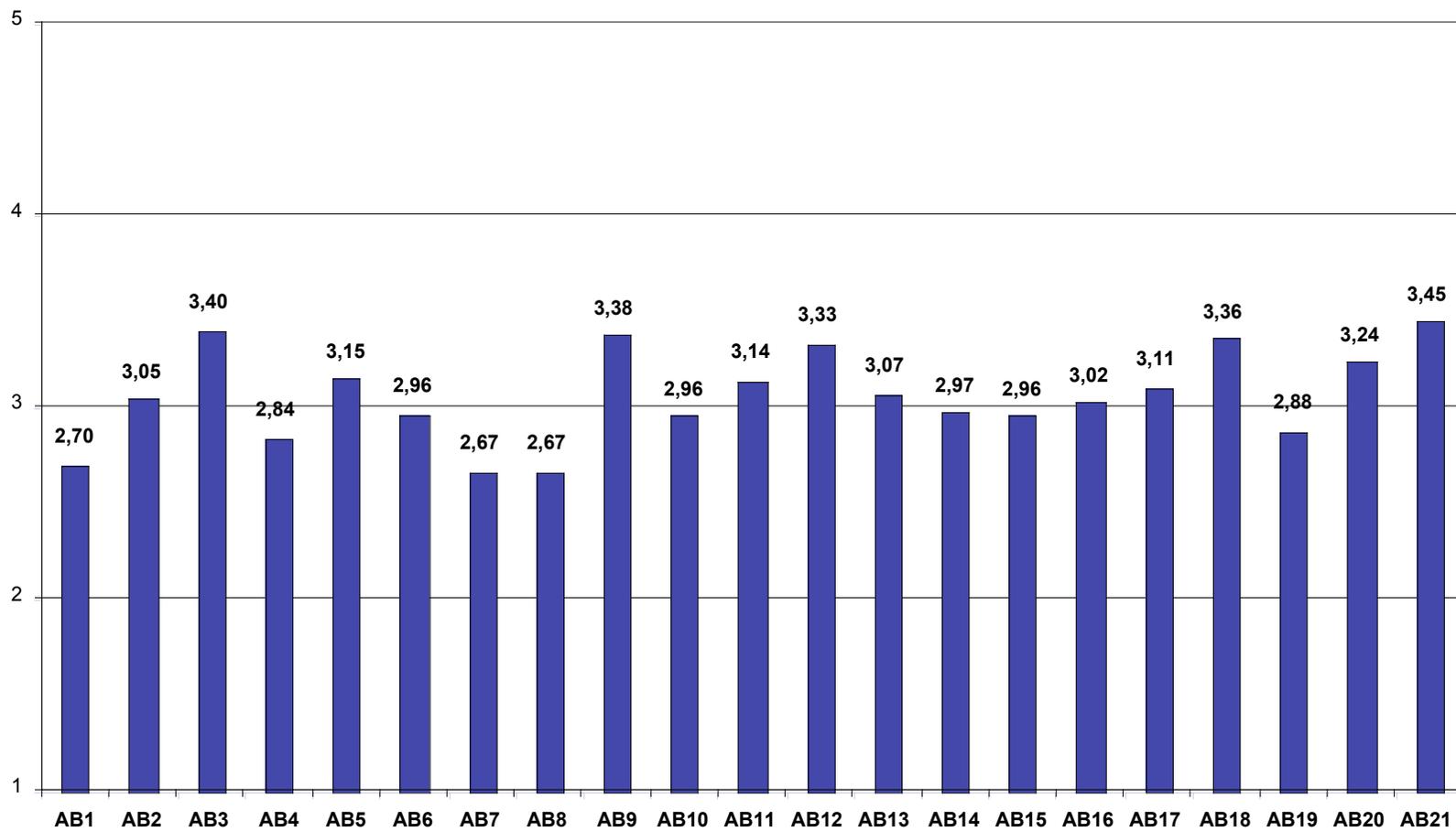


# Wertekapital - Unternehmensvergleich



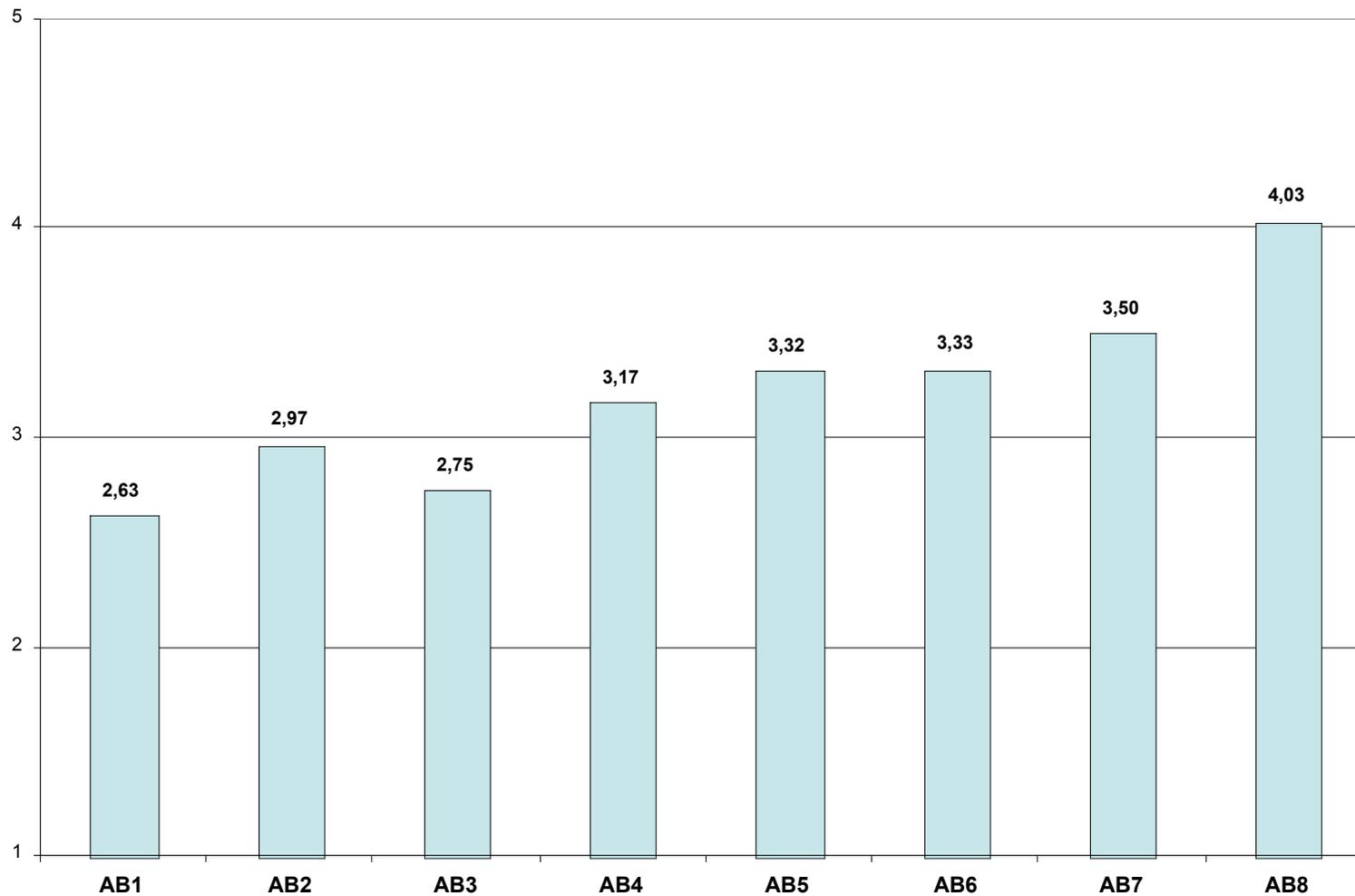
D12: Ausmaß gemeinsamer Werte und Normen im Betrieb (Skala: 1-5)

# Wertekapital - Abteilungsvergleich



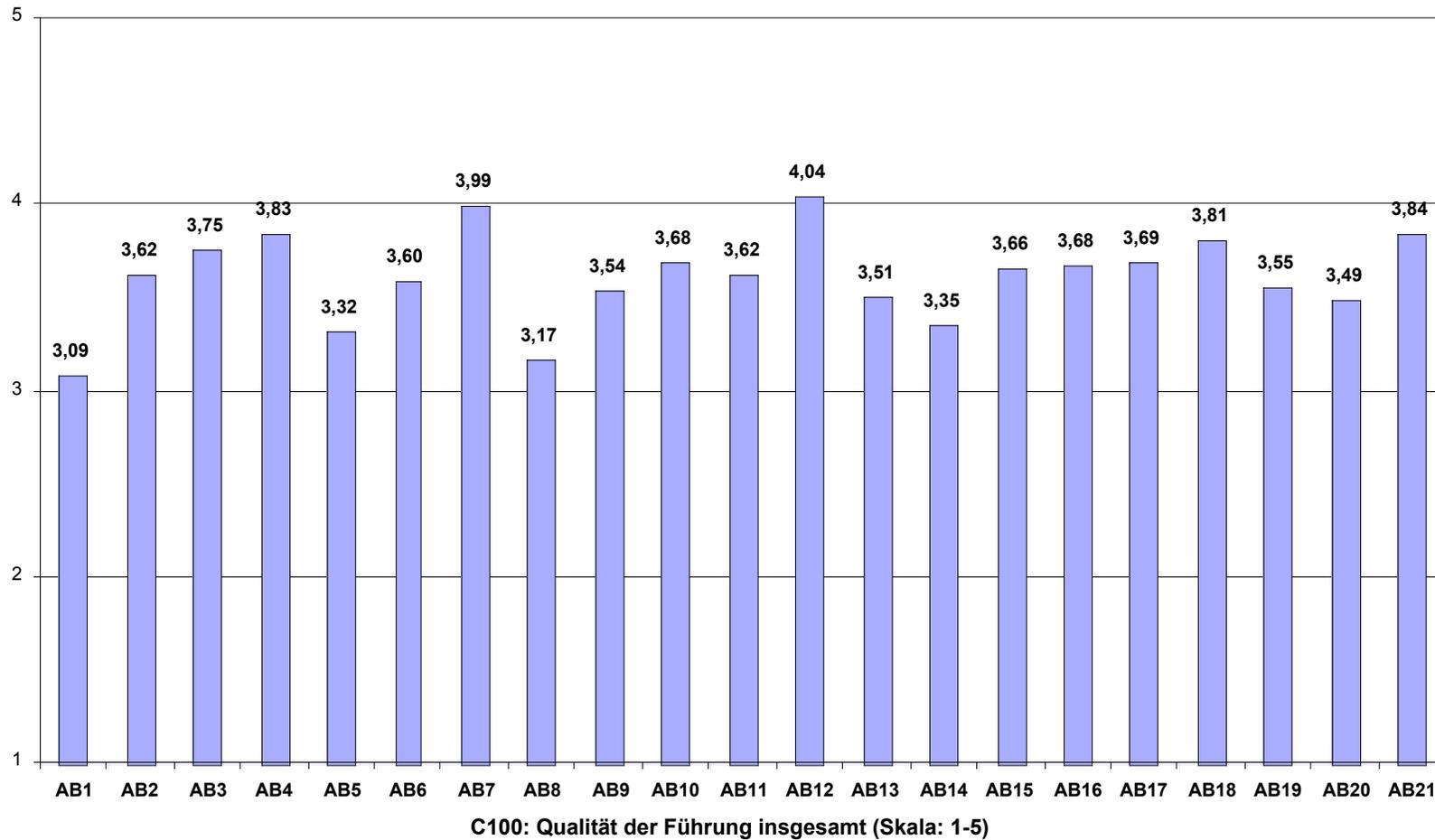
D15: Ausmaß von Gerechtigkeit im Betrieb (Skala: 1-5)

# Netzwerkkapital – Abteilungsvergleich



B15: Ausmaß gegenseitigen Vertrauens innerhalb der Arbeitsteams (Skala: 1-5)

# Führungskapital - Abteilungsvergleich



# Sozialkapital älterer (ab 55)

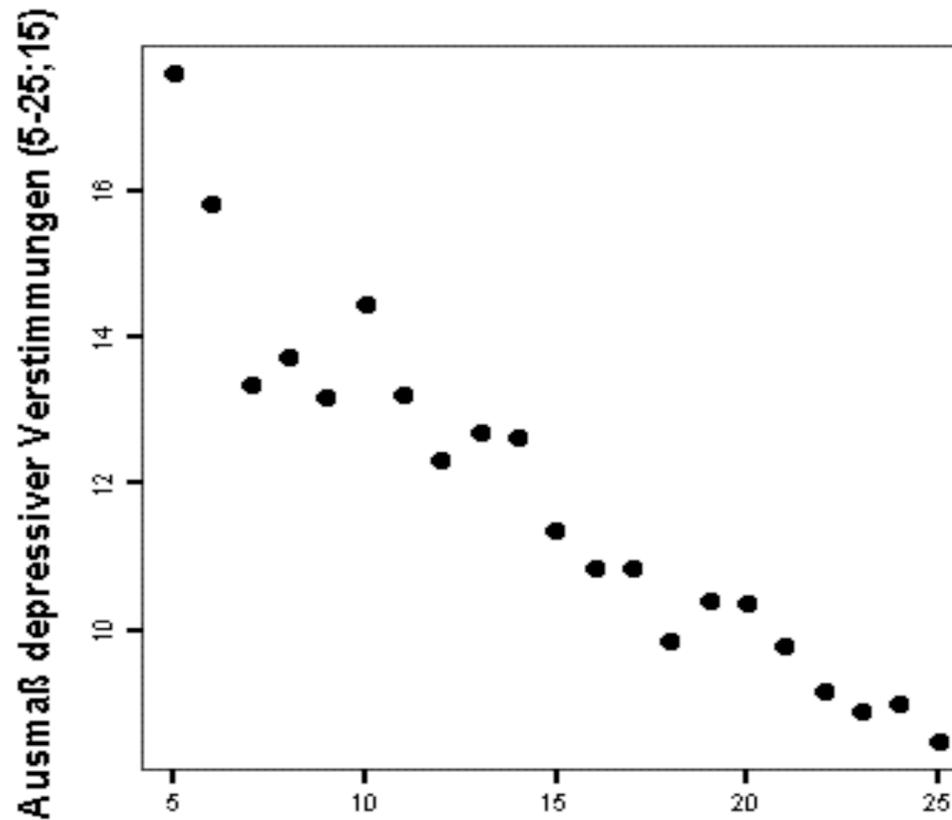
---

**Die älteren Mitarbeiter sind eine tragende Säule des betrieblichen Sozialkapitals:**

- Ihre horizontalen und vertikalen Beziehungen sind besser als bei jüngeren
- Sie identifizieren sich stärker mit ihrem Unternehmen

(Badura et. al. 2008)

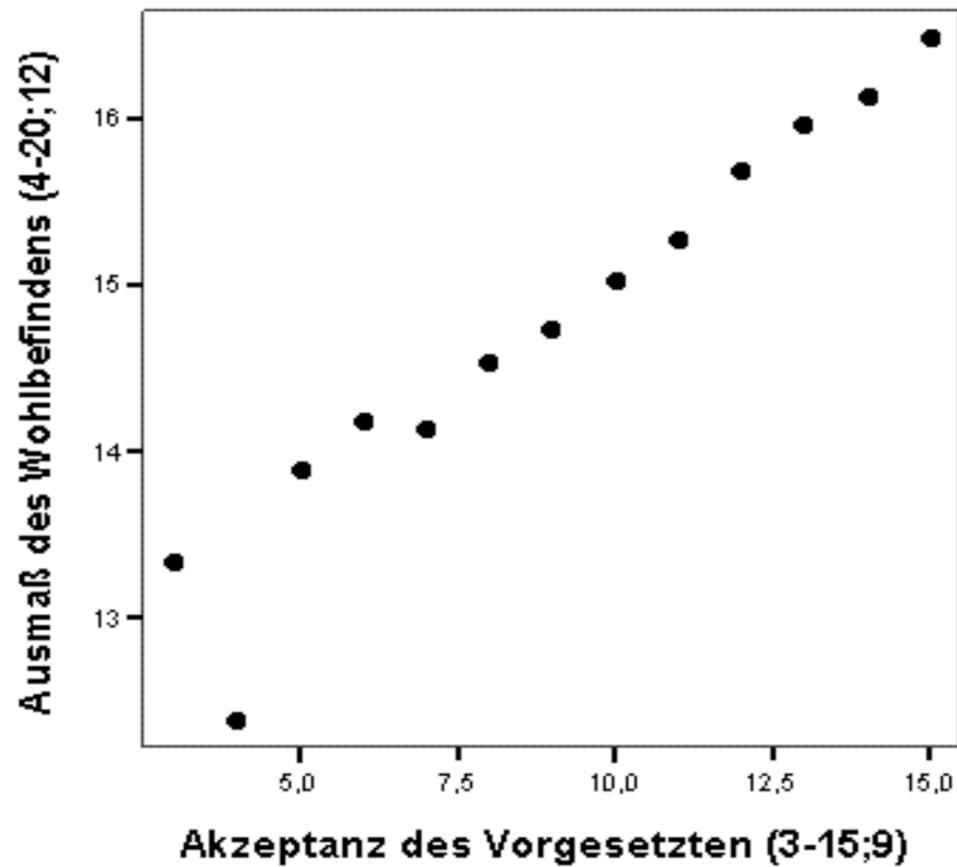
# Netzwerkkapital: Zusammengehörigkeitsgefühl und Depression



Ausmaß des Zusammengehörigkeitsgefühls im Team (5-25;15)

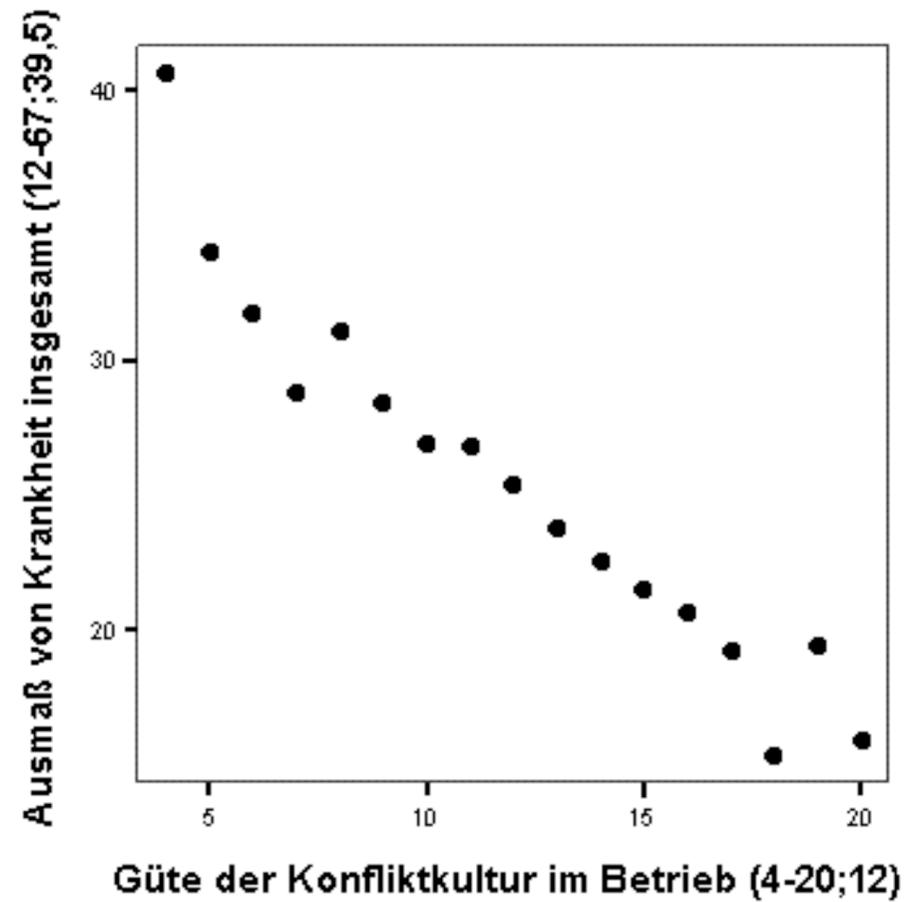
# Führungskapital: Akzeptanz des Vorgesetzten und Wohlbefinden der Mitarbeiter/-Innen

---

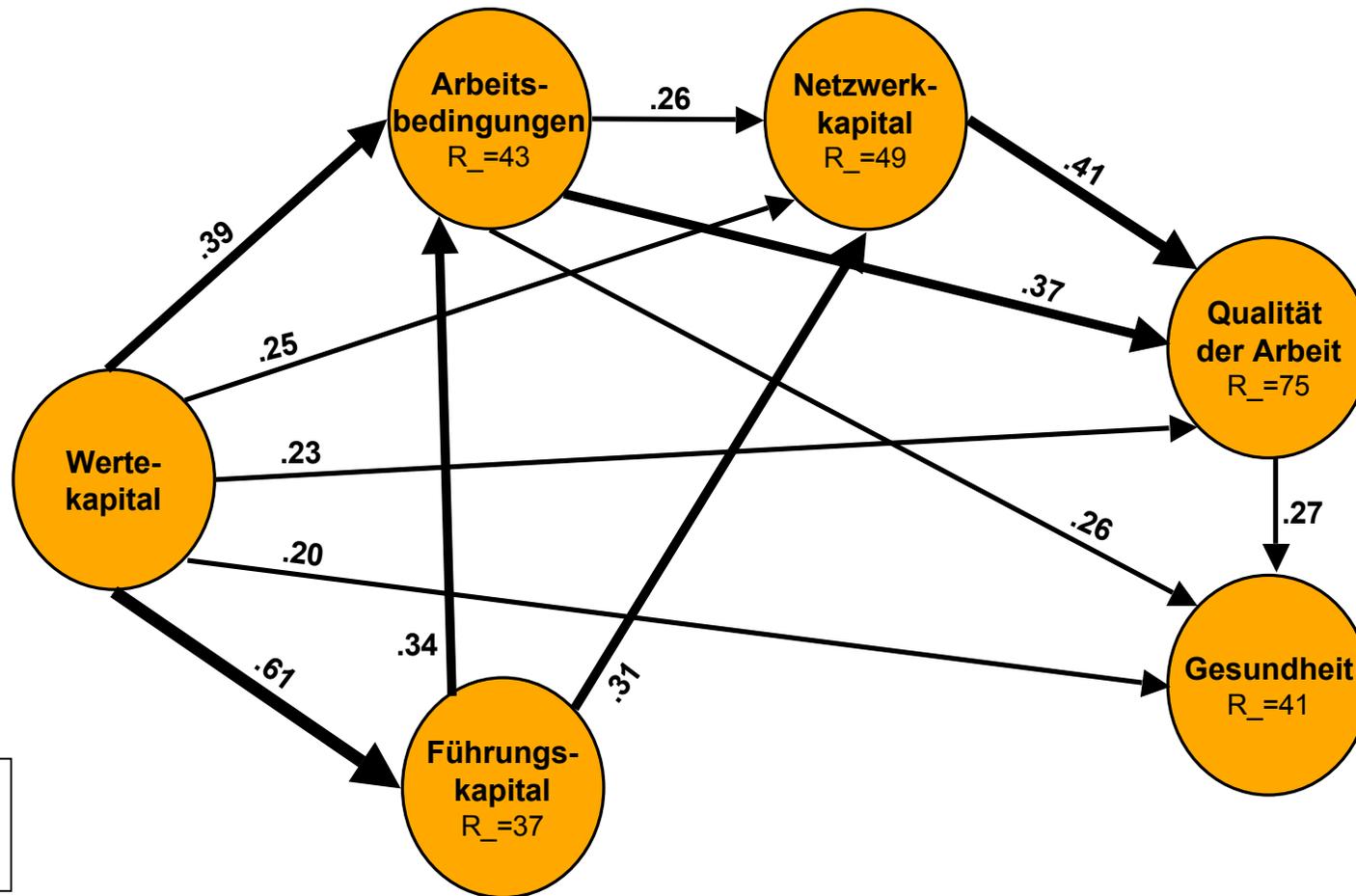


# Wertekapital: Konfliktkultur und Krankheitssymptome insgesamt

---

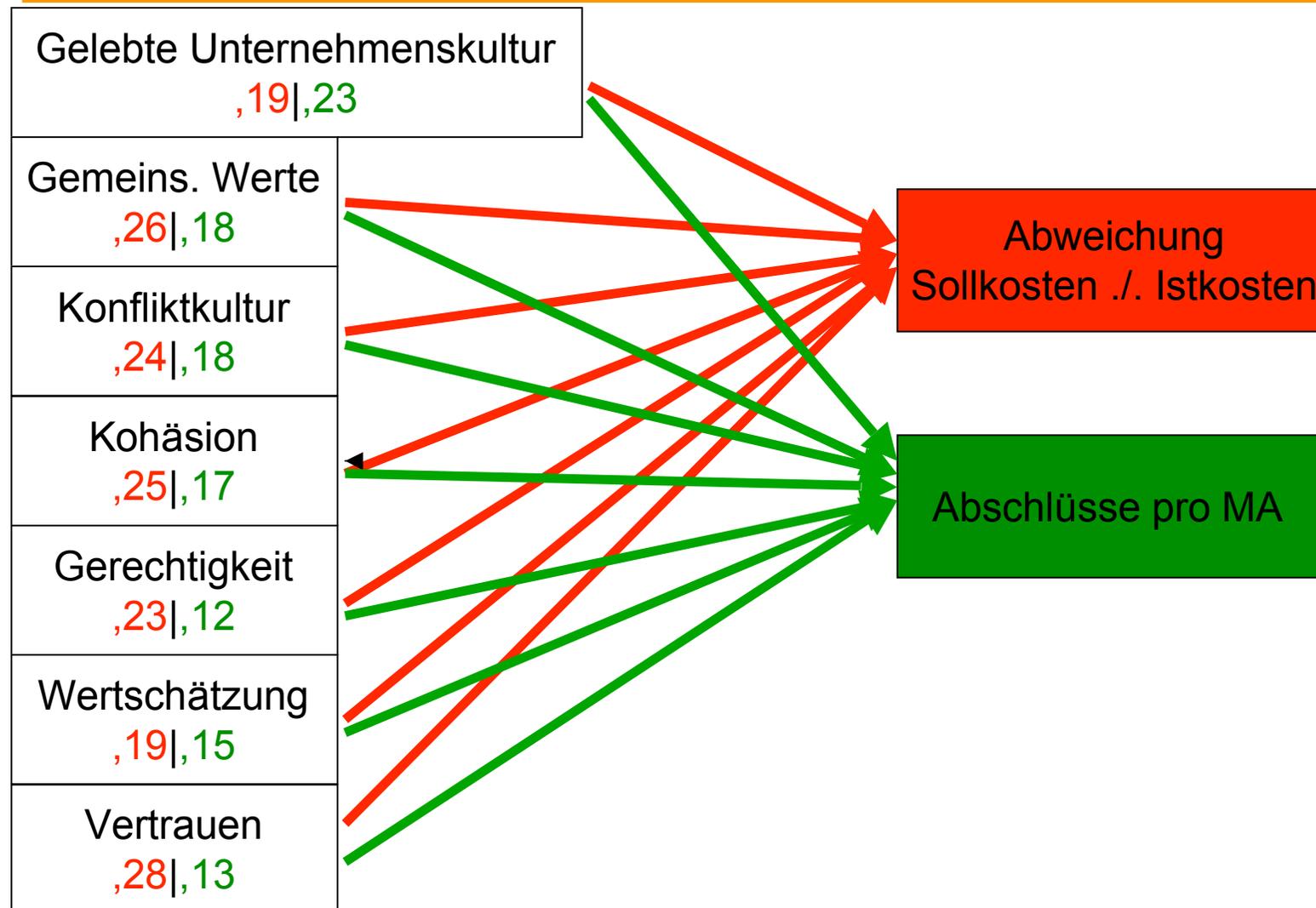


# Zusammenhang von Sozialkapital, immaterielle Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit und Gesundheit

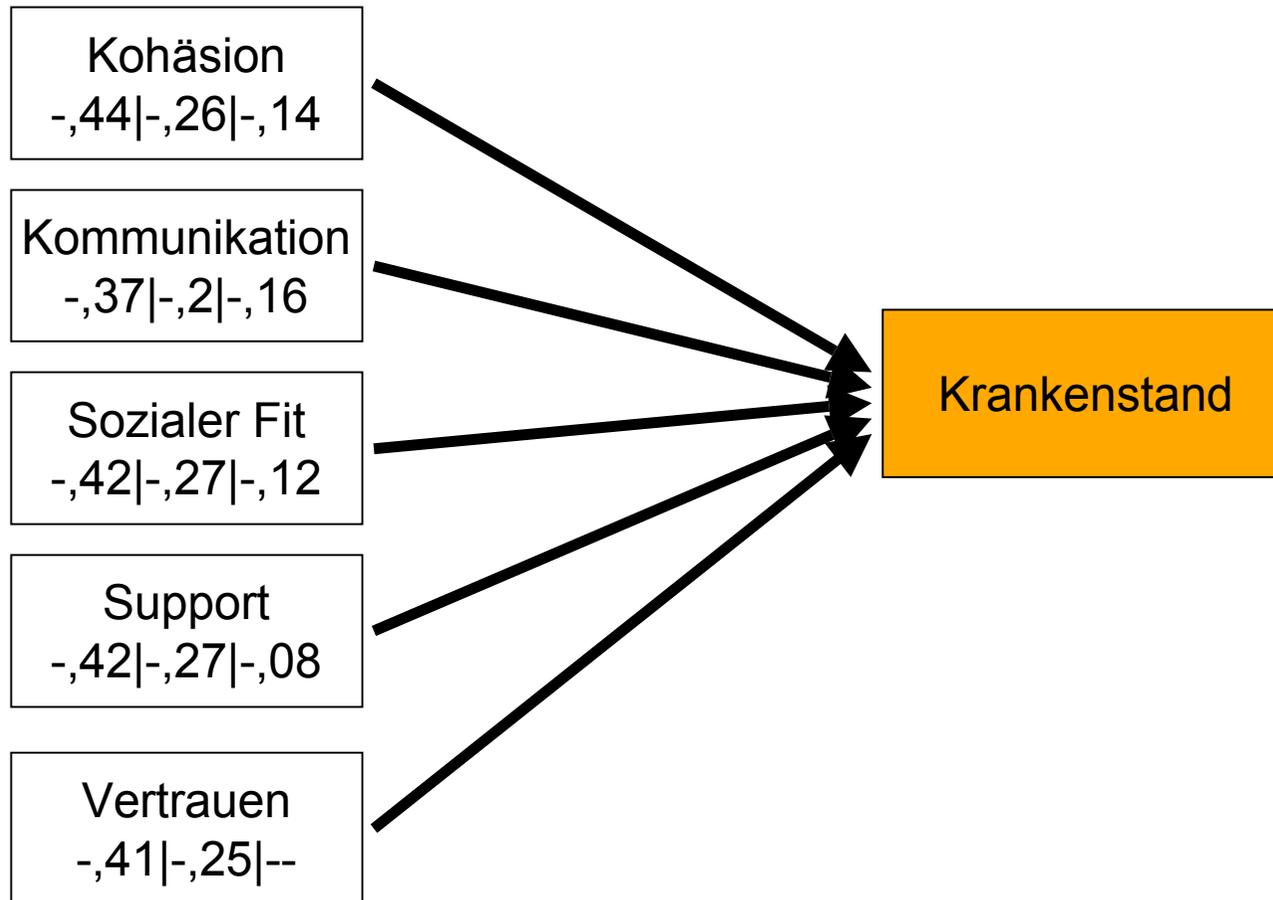


n = 2287  
RMSEA: .058  
RFI: .936  
CFI: .951

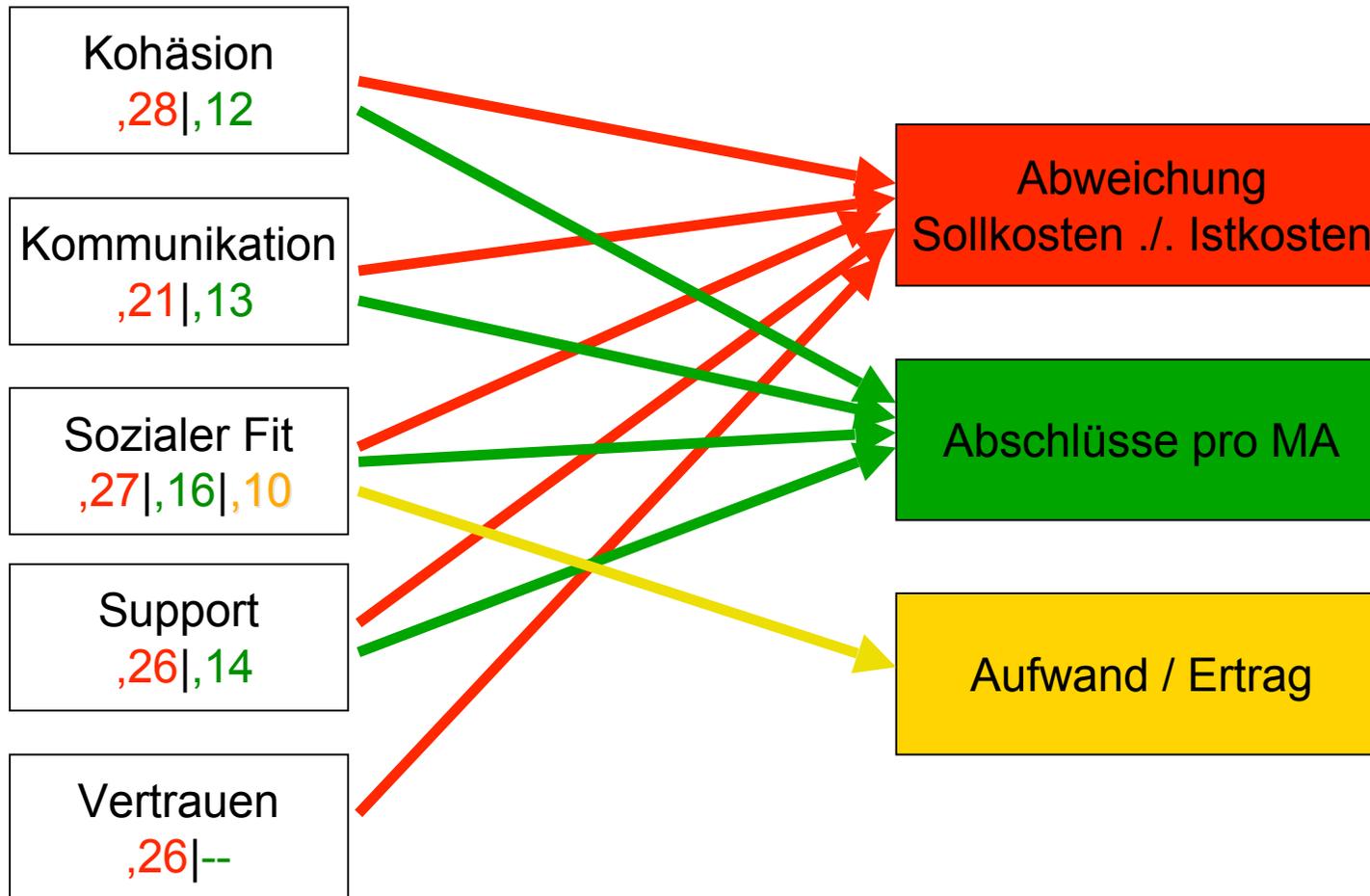
# Wertekapital und Gesundheit – Konfliktkultur und Krankheitssymptome insgesamt



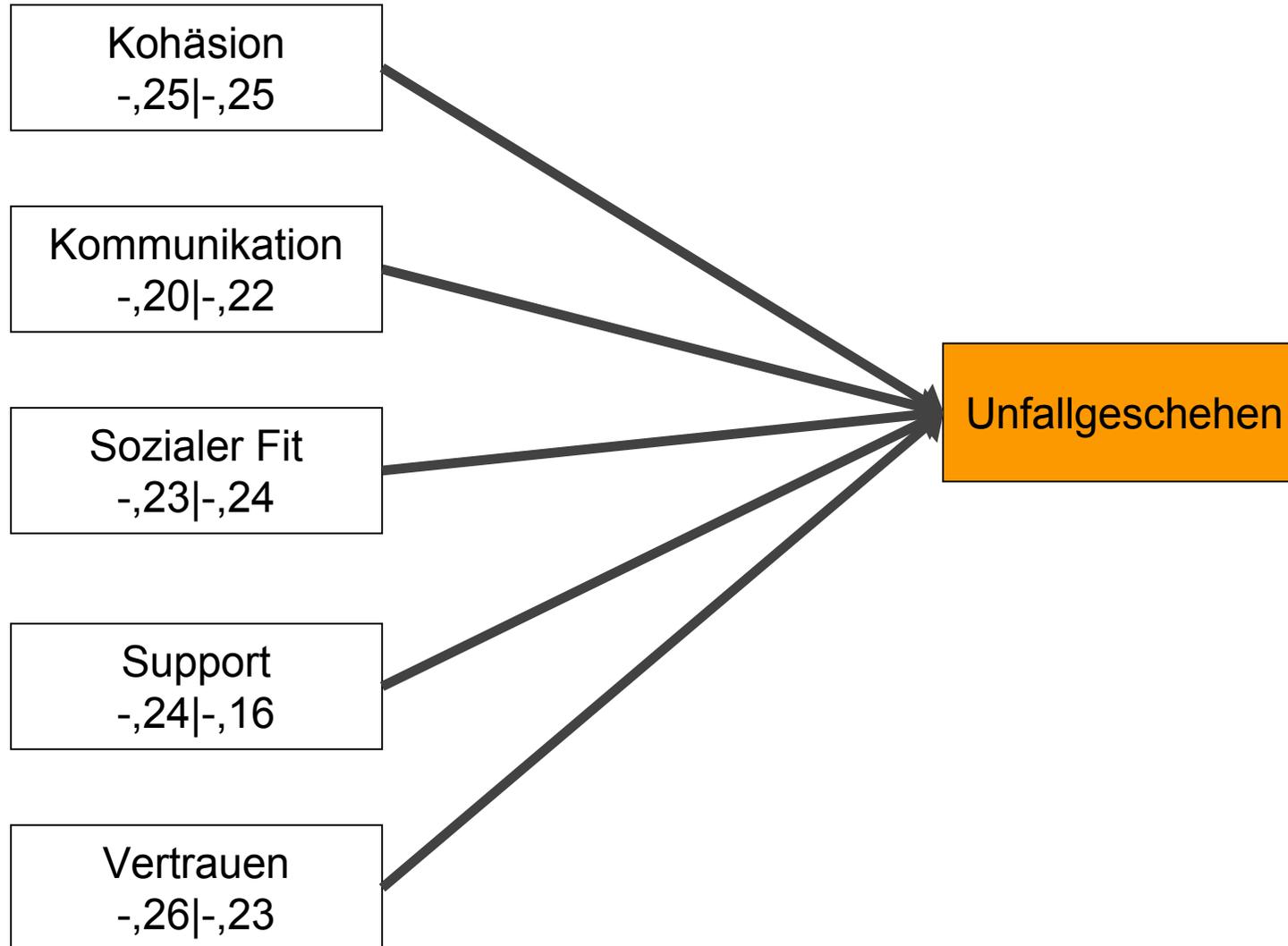
# Wertekapital \_ Zielerreichung Plankostenabweichung; Abschlüsse



# Netzwerkkapital \_ Zielerreichung



# Netzwerkkapital → Unfälle



# Standards betrieblicher Gesundheitspolitik

---

- Betroffene zu Beteiligten machen
- Datengestützte Bedarfsanalyse und Zielsetzung
- Wissenschaftlich begründete Vorgehensweise
- Valide Evaluation der Zielerreichung

# Bestandsaufnahme im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

---

- Welches Gesundheitsverständnis haben die Organisationsmitglieder?
- Welche gesundheitsbezogenen Maßnahmen/Projekte wurden bisher durchgeführt?
- Wie werden die gesundheitsbezogenen Ziele begründet?
- Gibt es eine Ergebnisevaluation?

# Aufbauschnitte eines BGM-Systems (1)

---

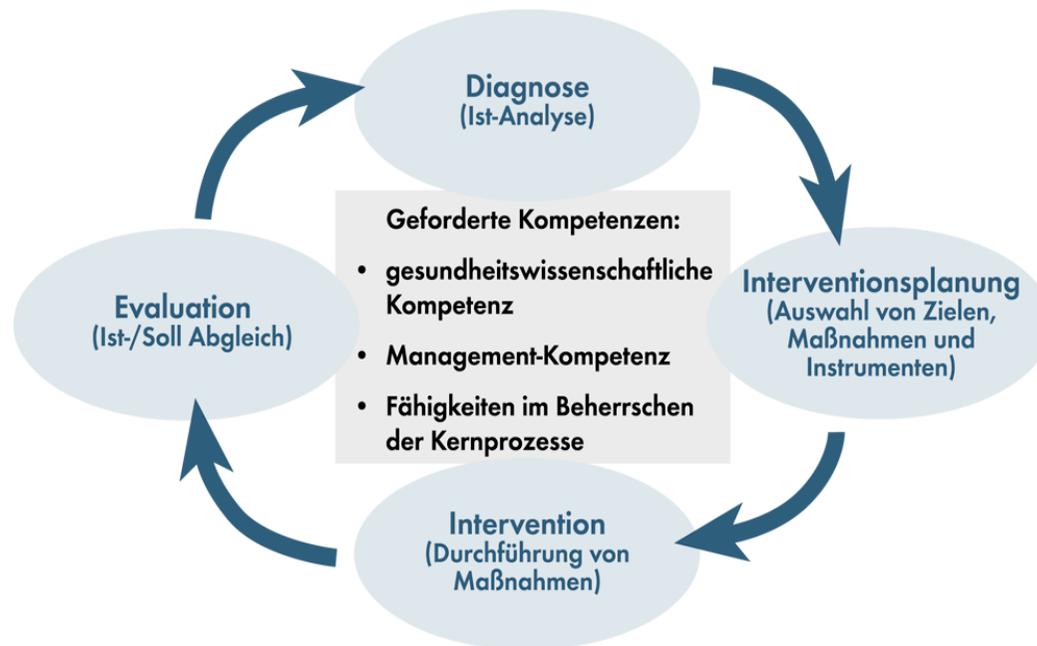
- Abschluss einer Dienstvereinbarung
- Einrichtung eines Lenkungsausschusses
- Klärung von Zuständigkeiten
- Integration in die betrieblichen Routinen
- Qualifizierung der zuständigen Führungskräfte und Experten

# Aufbauschnitte eines BGM-Systems (2)

---

- Bereitstellung von Ressourcen
- Internes Marketing
- Betriebliche Gesundheitsberichterstattung (Controlling)
- Planung und Durchführung von Projekten
- Rückmeldung an Lenkungsausschuss und Belegschaft

# 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.

# Betriebliches Gesundheitsmanagement Qualifizierung an der Universität Bielefeld

---

- Einjähriges Studien- und Beratungsangebot
- Zweijähriger Weiterbildender Masterstudiengang
- Einzelne Kompakt-Module

Gefördert mit finanziellen Mitteln des Landes NRW und des  
Europäischen Sozialfonds

