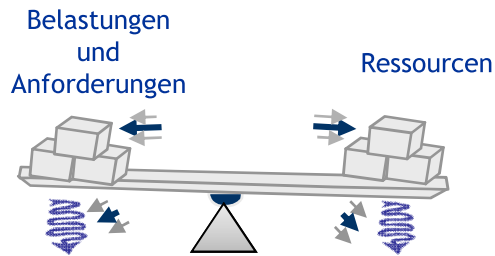


Hintergrund

Vor dem Hintergrund einer sich verändernden Arbeitswelt, im Zeitalter von Globalisierung, demographischem Wandel und zunehmendem Arbeits-, Leistungs- und Zeitdruck, rückt das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zunehmend in das Interesse der Unternehmen.

Bisher agiert das BGM in vielen Unternehmen nach unspezifischen Vorgaben („Gießkannenprinzip“) und ist wenig nachhaltig angelegt, da sich die Maßnahmen nicht am Bedarf der Mitarbeiter orientieren.

Unser interdisziplinäres Team bestehend aus Arbeits- und Organisationspsychologen, Wirtschafts- und Sportwissenschaftlern entwickelt im Rahmen des Projektes ein Gesamtkonzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement, dessen Ziel es ist, die Balance zwischen Gesundheit und Leistung am Arbeitsplatz zu ermöglichen und deren Auswirkungen auf unternehmerischen Erfolg zu zeigen.



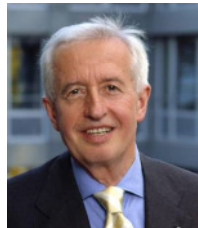
Anforderungspuffer **Ressourcenpuffer**
Nur so können sowohl Gesundheit als auch Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern nachhaltig gesichert werden, die als grundlegende Faktoren zu einem dauerhaften Unternehmenserfolg beitragen.

Valuepartner



Projektleitung

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Péter Horváth



Prof. Dr. Dr. Michael Kastner



Prof. Dr. Wolfgang Schlicht



Ihr Ansprechpartner

Dipl.-Kfm. Burkhard Schmidt
Emil-Figge-Str. 50
44227 Dortmund
Phone: +49 (231) 755-7114
E-mail: schmidt[at]orgapsy.uni-dortmund.de

Gefördert durch:



Vernetzung und Steuerung
des betrieblichen
Gesundheitsmanagements

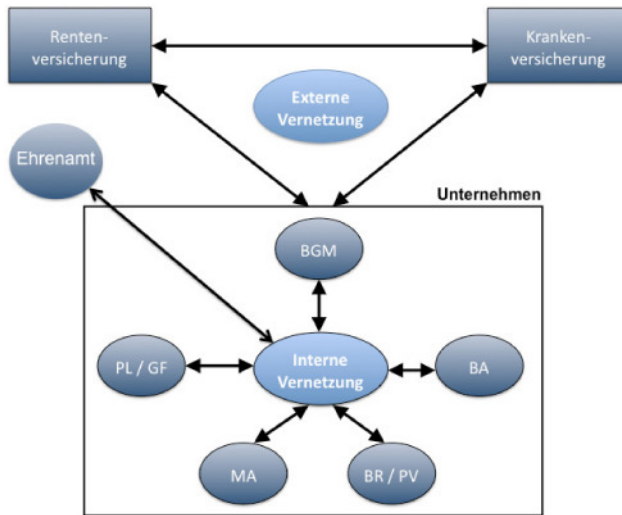
Betreut durch:



Projekträger im DLR



Synergistische Vernetzung



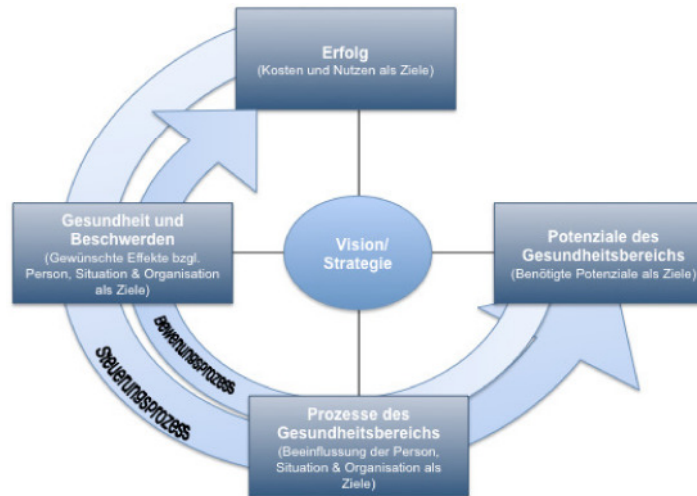
Für ein erfolgreiches BGM mit nachhaltig positiven Effekten für die Arbeitnehmer und Unternehmen sollten interne und externe Partner synergetisch zusammenarbeiten. Aus dieser Kooperation entsteht ein Benefit für alle Beteiligten, der in Fallstudien nachgewiesen werden soll.

Unternehmensinterne Partner können je nach Unternehmensgröße z.B. Betriebsärzte, Führungskräfte, Betriebsräte sowie Mitarbeiter sein.

Als externe Vernetzungspartner für BGM bieten sich Krankenkassen und Rentenversicherer an, die neben ihrer gesetzlichen Verantwortung auch ein Eigeninteresse an der Gesunderhaltung der Mitarbeiter haben. Darüber hinaus untersucht das Projekt die salutogene und kompetenzbildende Wirkung unternehmensexterner, ehrenamtlicher Tätigkeiten und ihren Nutzen für das Unternehmen.

Vorgehen

In der ersten Projektphase wird anhand von Interviews und Workshops die strategische Ausrichtung für das BGM im jeweiligen Unternehmen festgelegt. In dieser Phase werden die spezifischen Untersuchungsgegenstände wie psychische Gesundheit, Bewegung und Ernährung sowie deren mögliche Auswirkungen auf Gesundheit und Leistung postuliert und der Realzustand dazu wird in einer Mitarbeiterbefragung erhoben. Im Anschluss werden daraus notwendige strategische Maßnahmen abgeleitet, die den spezifischen Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen. Nach einer einjährigen Interventionsphase erfolgt eine zweite Mitarbeiterbefragung, die die Effekte der eingeleiteten Maßnahmen verdeutlichen soll.



Die gewonnenen Informationen finden Eingang in eine Gesundheits-Balanced-Scorecard, die Kennzahlen auf den vier Ebenen: (1) Potenziale des Gesundheitsbereichs, (2) Prozesse des Gesundheitsbereichs, (3) Gesundheit und Beschwerden und (4) Erfolg des Unternehmens erfasst und somit den Beitrag von BGM zum Unternehmenserfolg messbar macht.

Nutzen und Ziele

- Vernetzung der Akteure des BGM, wie z.B. Kranken-, Rentenversicherung und Unternehmen.
- Aufzeigen und Analysieren von Zielkonflikten und Vernetzungsmöglichkeiten der Akteure des Gesamtsystems zur Überwindung von Systemgrenzen sowie der Bewertung hinsichtlich der Gesundheitswirkung.
- Ableitung von Empfehlungen zur Gestaltung präventiver Maßnahmen für dieses Gesamtsystem.
- Konzeption und Implementierung eines strategischen Steuerungsinstrumentes in Anlehnung an das Konzept der Balanced Scorecard unter explizierter Berücksichtigung der Vernetzung.
- Aufzeigen eines Gesamtkonzepts- und Vorgehensmodells für die betroffenen Akteure des BGM.
- Einbezug des Einflusses ehrenamtlicher Tätigkeiten auf die psychische Gesundheit und die Fähigkeiten von Mitarbeitern als Nutzenfaktor eines strategischen BGM.
- Übertragung des Konzeptes auf kleine und mittelständische Unternehmen

