

---

# MONITORING IM BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

---

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

**Holger Wellmann: Monitoring im betrieblichen Gesundheitsmanagement (2018)**

**Praxiswissen Betriebsvereinbarungen**

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), ISBN 978-3-86593-301-0

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiter- führende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

### **Abläufe und Strukturen:**

Bei der Planung einzelner BGM-Maßnahmen gibt es häufig Verbesserungspotenzial. Dieses kann einerseits durch Zufriedenheitsbefragungen erfasst werden (vgl. im Folgenden ); gerade bei Planungsprozessen gibt es jedoch auch Gegebenheiten, die für die Teilnehmenden oftmals nicht sichtbar sind. Insofern gilt es, die bei der Planung eingebundenen Personen und (externe) Dienstleister nach diesen Potenzialen zu befragen.

### **Angebotsindikatoren:**

Hierunter ist ein Sammelspektrum zu verstehen, das beliebig differenziert dargestellt werden kann. Letztlich geht es um die Darstellung aller Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte, die unter dem Dach des BGM angeboten werden. Damit wird zugleich ein Verständnis deutlich, was alles zum BGM gerechnet wird. So lassen sich beispielsweise Fortbildungsangebote in Qualifizierungsquoten und -tagen je Beschäftigtem zu BGM-Themen abbilden. Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes können z. B. die Anzahl der Arbeitsplatzbegehungen, der Unterweisungen und der Sicherheitsschulungen festgehalten werden. Ähnliches kann für die beiden Handlungsfelder BEM (z. B. Umsetzungsquote im BEM, vgl. im Folgenden) und BGF (z. B. Anzahl der Gesundheitszirkeltreffen) erfolgen. Weiterhin kann die Anzahl der Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgenommen werden.

### **Arbeitsbewältigungsindex (ABI):**

Der ABI ist ein mittlerweile etabliertes Konstrukt bzw. Messinstrument, um die Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen zu erfassen. Es handelt sich um einen Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten, z. B. Betriebsärzten, ausgefüllt wird und in einer Kurz- und einer Langversion vorliegt. Für viele Betriebe ist das damit verbundene Konzept der Arbeitsfähigkeit neben dem reinen Messwert attraktiv. Neben dem ABI können weitere Indizes genutzt werden, um vorhandene Beschwerden, Leistungseinschränkungen oder Ähnliches zu erfassen.

### **Bekanntheitsgrad:**

Oftmals wird die geringe Inanspruchnahme von BGM-Angeboten beklagt. Dies kann mitunter an dem mangelnden Bekanntheitsgrad liegen. Im Rahmen von allgemeinen Befragungen zum BGM kann z. B. nach der Bekanntheit von einzelnen Angeboten gefragt werden.

**BEM-Kennzahlen:**

Insbesondere bei Unternehmen, die eine Vielzahl von BEM-Fällen haben, bieten sich drei gut definierbare Kennzahlen an: a) Wieviel Prozent derjenigen, denen ein BEM angeboten wird, nehmen das Erstgespräch in Anspruch? b) Wieviel Prozent derjenigen, die ein BEM-Erstgespräch angenommen haben stimmen anschließend dem BEM-Prozess zu? c) Wieviel Prozent der BEM-Fälle werden erfolgreich abgeschlossen?

**Benchmarks:**

Für viele Unternehmen sind Vergleichswerte eine attraktive Möglichkeit, den Stand des BGM zu beurteilen. Benchmarks sind insbesondere im Bereich der Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten) gut zu quantifizieren und oft einfach heranzuziehen. Es bieten sich aber noch weitere Kennziffern zum Benchmark im Zusammenhang mit dem BGM an, z. B. Altersstruktur, Überstundenquoten, Raten der Frühverrentung, die Zahl der Versetzungsanträge, Unfallstatistiken und Daten zum Fortbildungsengagement. In Zusammenarbeit mit Krankenkassen können die zu den AU-Daten zugehörigen Diagnosen anonymisiert ausgewertet werden.

**Daten aus der Gefährdungsbeurteilung:**

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen bieten vielseitige Ansatzpunkte zur Generierung von Kennzahlen und Indikatoren. Gerade in Bereichen mit identifiziertem Handlungsbedarf werden häufig quantitative Ziel definiert, die Anregungen für den BGM-Kontext zulassen. Dies gilt insbesondere für die Reduzierung der psychischen Belastungen und der in diesem Zusammenhang ergriffenen Maßnahmen.

**Gesundheitsökonomische Analysen:**

Diese gehen über die reine Betrachtung von Fehlzeitenentwicklungen hinaus und können sich auf einzelne Maßnahmen oder auf das BGM insgesamt beziehen. Im Kern geht es um verschiedene Darstellungsmöglichkeiten der Investitionen in das Thema Gesundheit und mögliche Output-, Outcome- bzw. Impact-Parameter. Daraus lässt sich ein möglichst plausibler Return on Investment (ROI) ableiten.

**Gesundheitsparameter:**

Unter Wahrung datenschutzrechtlicher Bestimmungen können verschiedenste Messgrößen erhoben werden, die im jeweiligen Kontext der Maßnahme als zweckmäßig erscheinen. Laufgruppen erfassen beispielsweise ihre Trainingskilometer, Wettkampfteilnahmen und Ergebnisse. In einer Werkskantine werden gesundheitsbewusste Ernährungsparameter dokumentiert etc.

**Image:**

Arbeits- und Fachkräfte werden in Abhängigkeit von Branche und Region zunehmend knapper. Ein BGM kann neben den positiven internen Effekten somit auch dazu führen, dass die Attraktivität des Unternehmens in der Außendarstellung verbessert wird. Entsprechende Befragungen richten sich also an Externe, z. B. potenzielle Arbeitnehmer, und sind folglich aufwändig.

**Inanspruchnahme von Intervention:**

Mit den quantitativen Angaben zur Inanspruchnahme kann die Akzeptanz der Beschäftigten mit den Interventionen hinterfragt werden. Wichtig ist dabei, dass von realistischen Zielgrößen ausgegangen und die Inanspruchnahme nicht nur zu einem Zeitpunkt, sondern im Zeitverlauf betrachtet wird.

**Kooperation und Netzwerkbildung:**

Dieser Parameter geht über die Verbesserung der Abläufe und Strukturen mit Bezug zu einzelnen Maßnahmen (siehe erster Unterpunkt) hinaus. Gemeint ist die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben oder auch außerbetrieblichen Instanzen, um Herausforderungen des BGM besser bewältigen zu können.

**Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Intervention:**

Zufriedenheitsbefragungen sind gerade im Bereich der BGF ein häufig verwendetes Instrument der Erfolgskontrolle. Mündliche wie schriftliche Verfahren bieten sich an, wobei schriftliche Verfahren die Auswertung erleichtern. Die Befragten werden angehalten quantitative und/oder qualitative Angaben zu machen. Verbesserungsvorschläge können berücksichtigt werden. Solche Zufriedenheitsbefragungen sind zudem als Ausdruck eines partizipativen BGM zu verstehen. Die Belegschaft sollte nicht nur bei der Planung von Maßnahmen, sondern auch bei deren Bewertung eingebunden sein. Zu berücksichtigen ist die Zeitschiene. Direkt nach der Intervention werden häufig sehr positive Rückmeldungen gegeben, jedoch werden gerade bei Maßnahmen der individuellen Verhaltensprävention die Vorsätze nicht immer in die Tat umgesetzt. Insofern bieten sich Nachbefragungen an.

**Zufriedenheit des Arbeitgebers mit der Intervention:**

Strukturell sind die Zufriedenheitsbefragungen bei Arbeitgebern mit denen der Beschäftigten zu vergleichen. Allerdings hegen Arbeitgeber mitunter andere Erwartungen an die Interventionen als die Beschäftigten, was durch die Befragung entsprechend zum Ausdruck kommen sollte.



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)