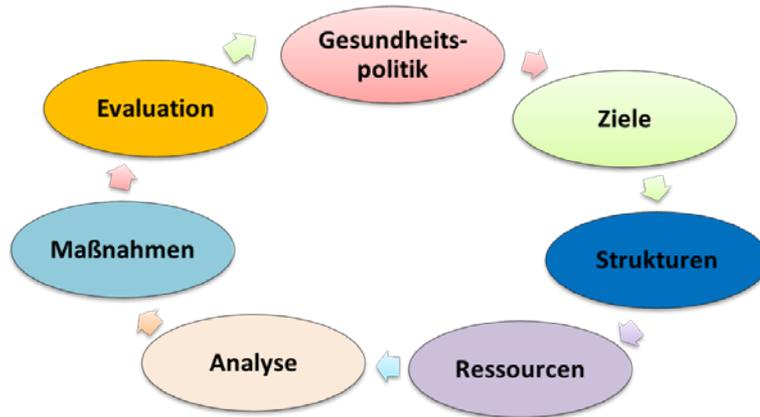


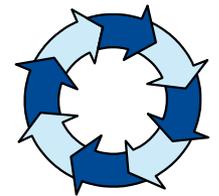
Verfahren und Methoden im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“



Empfehlungen für Präventionsfachleute
Dipl.-Psych. Nicole Jansen

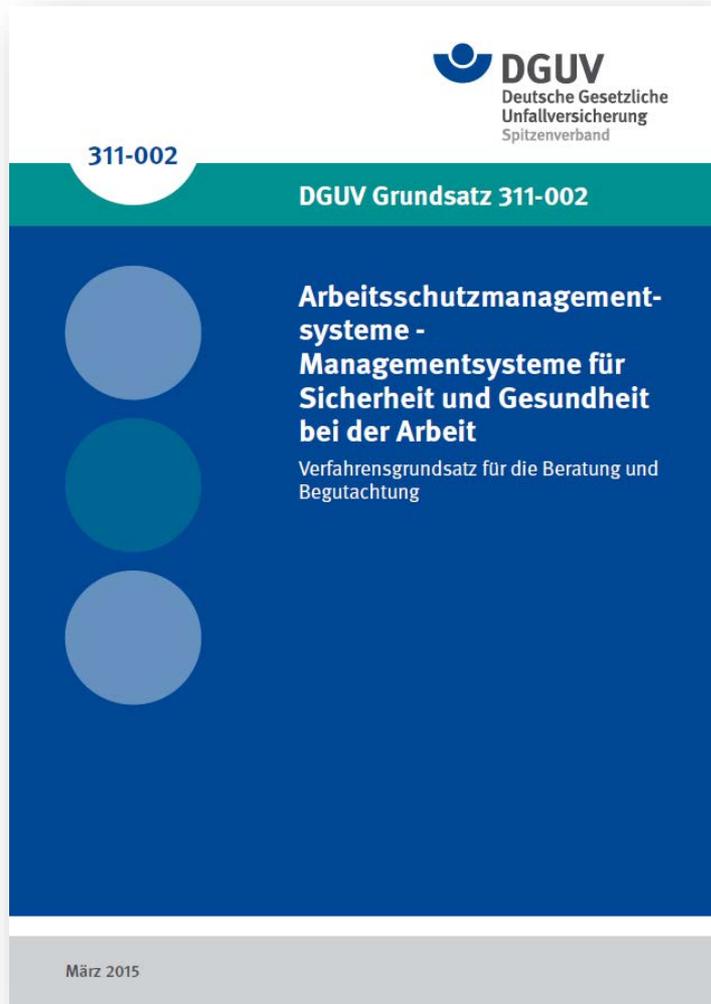
Der Weg zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

1. Bestandsaufnahme
2. Vorrangige Gesundheitsthemen festlegen
3. Gesundheitsziele und Maßnahmen festlegen
4. Kenngrößen zur Prüfung der Wirksamkeit festlegen
5. Die Festlegungen im betrieblichen Management berücksichtigen



→ **Verknüpfung AMS und BGM zum integrierten System**

Grundlagen der Begutachtung „Gütesiegel plus BGM“



DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

311-002

DGUV Grundsatz 311-002

**Arbeitsschutzmanagement-
systeme -
Managementsysteme für
Sicherheit und Gesundheit
bei der Arbeit**

Verfahrensgrundsatz für die Beratung und
Begutachtung

März 2015



DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband



**Qualitätskriterien im Präventionsfeld
»Gesundheit im Betrieb« der gesetzlichen
Unfallversicherungsträger und der DGUV**

3-Ebenen-Modell der Qualitätskriterien Gesundheit im Betrieb

3. Ebene: Umsetzungsprinzipien

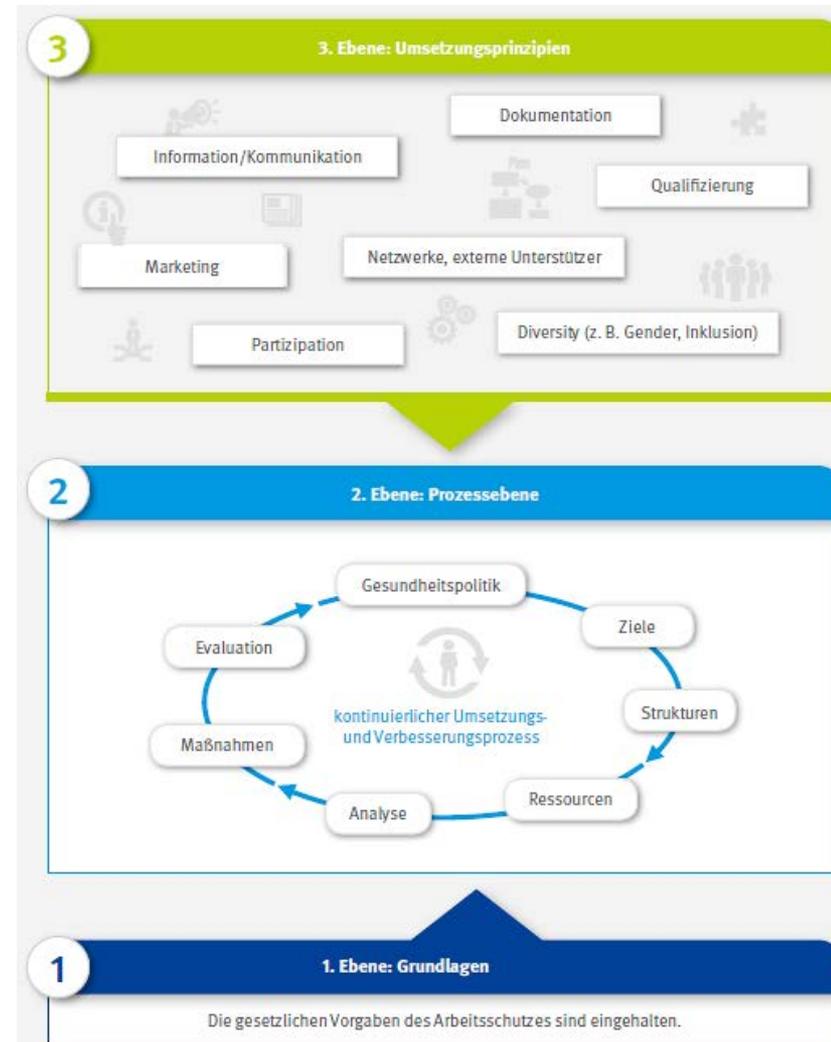
z.B. Kommunikation, Qualifikation, Information/Kommunikation

2. Ebene: Management-Prozesse

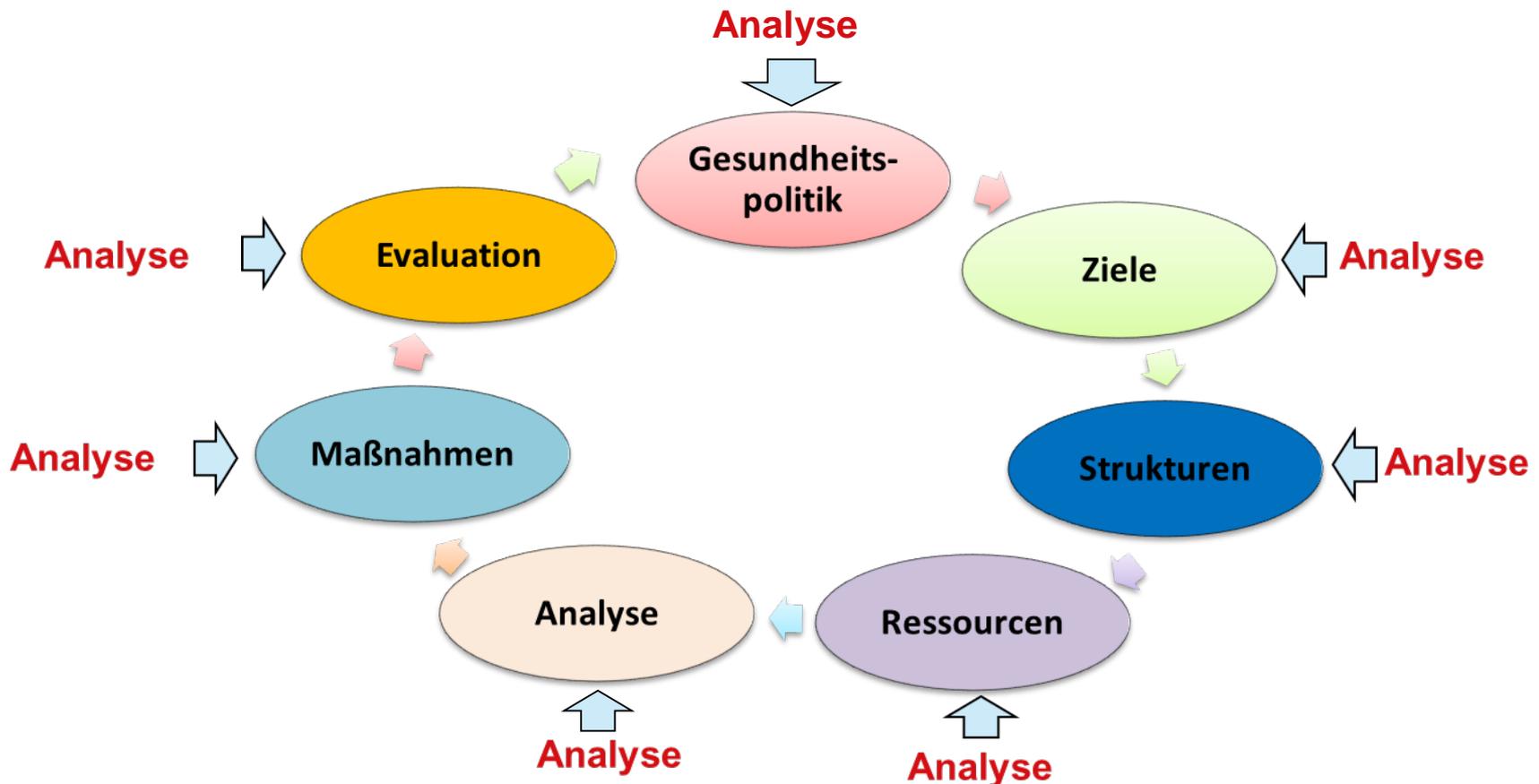
Kontinuierliche Umsetzung und Verbesserung

1. Ebene: Grundlagen

Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsschutz-Vorgaben



Management für Sicherheit und Gesundheit: kontinuierlicher Umsetzungs- und Verbesserungsprozess



Empfehlungen für die einzelnen Phasen (Auszüge)

Prozessschritt und Leitfragen	Ziele des Prozessschritts	Indikator Verfahren	Kurzbeschreibung	Mögliche Datenquellen, Beispiele, weiterführende Informationen:
Gesundheitspolitik: Orientierung und Sensibilisierung				
Zielfindung				
Was soll mit einem Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erreicht werden?	Klarheit über die Ausrichtung des Managements für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Verfahren: <i>Moderierter Workshop</i> zur Strategie des Managements für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	<p>Moderiertes Verfahren, bei dem ausgehend von der aktuellen Situation Ziele gesetzt und Kriterien für deren Erreichen definiert werden.</p> <p>Teilnehmende: Geschäftsführung / Unternehmensleitung, Führungskräfte, Interessenvertretungen, ggf. fachkundige Personen</p> <p>Mögliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo stehen wir? • Wo wollen wir hin? • Welche Ziele setzen wir? • Woran erkennen wir, dass wir sie erreicht haben? • Welche Informationen und Kennzahlen müssen wir erheben, damit wir die Zielerreichung bewerten können? 	

Empfehlungen für die einzelnen Phasen (Auszüge)

Prozessschritt und Leitfragen	Ziele des Prozessschritts	Indikator Verfahren	Kurzbeschreibung	Mögliche Datenquellen, Beispiele, weiterführende Informationen:
Strukturen und Ressourcen: Rahmenbedingungen setzen				
Welche Ressourcen und Strukturen sind vorhanden bzw. werden gebraucht? Welche organisationalen Strukturen müssen geschaffen werden?	Strukturelle Voraussetzungen zur Umsetzung des Managements für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schaffen	Verfahren: <i>Moderierter Workshop</i> zur Ressourcenplanung Checklisten	<p>Moderiertes Verfahren, bei dem beteiligungsorientiert strukturelle und organisationale Rahmenbedingungen festgelegt werden.</p> <p>Teilnehmende: Geschäftsführung/Unternehmensleitung, Führungskräfte, Interessenvertretungen, ggf. fachkundige Personen</p> <p>Mögliche Fragen: Welche vorhandenen Strukturen können wir nutzen (Arbeitsschutzausschuss)? Welche zusätzlichen Strukturen brauchen wir (Projektgruppe, Lenkungsreis, Arbeitsgruppen, Zirkel, Austauschgruppen, etc.)? Wer arbeitet wo mit? Welche zeitlichen, personellen, finanziellen Ressourcen werden benötigt (Freistellung, Qualifikation, Beauftragung, -Koordination, Budget)? Welche Festlegungen über die Informationswege, den Austausch, die Kompetenzen, die Zeitplanung werden gebraucht (Geschäftsordnung, Betriebs-/Dienstvereinbarung)?</p>	www.gda-orgacheck.de

Empfehlungen für die einzelnen Phasen (Auszüge)

Analyse: Sichtung vorhandener Informationen/Daten				
Wie ist das Erkrankungsgeschehen bei verschiedenen Beschäftigtengruppen?	Identifikation von Fehlzeitenhäufungen zum Erkennen von Zielgruppen, möglichen arbeitsbedingten Erkrankungen, und möglichen Handlungsschwerpunkten	<p>Indikator: Diagnoseschwerpunkte</p> <p>Verfahren: <i>Arbeitsunfähigkeitsanalyse</i>, <i>Gesundheitsbericht</i></p>	<p>Gesundheitsberichte werden unter bestimmten Rahmenbedingungen von den Krankenkassen angeboten.</p> <p>Mögliche Fragen: Welche Beschäftigtengruppen (Alter, Geschlecht, Arbeitsplatz, Hierarchie, Qualifikation etc.) sind in Bezug auf ihre Fehlzeiten//Diagnosen auffällig? Welche Gründe für die Arbeitsunfähigkeit/Langzeiterkrankung lassen sich ableiten? Wie hat sich der Krankenstand über die letzten Jahre entwickelt?</p>	Krankenkassen
Gibt es erhöhte Gesundheitsgefahren bei bestimmten Tätigkeiten?	Erkenntnisse über spezielle arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Beanspruchungsfolgen	<p>Verfahren: Ergebnis aus der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung</p> <p>Indikatoren: Anzahl und Art der arbeitsmedizinischen Vorsorgen</p>	<p>Im Rahmen arbeitsmedizinischer Aufklärung und Beratung der Beschäftigten (ArbMedVV) können Rückschlüsse auf die Wechselwirkungen zwischen tätigkeitsbezogenen Belastungen und individueller Gesundheit gezogen werden. Diese können Hinweise auf allgemeine Gestaltungserfordernisse geben.</p> <p>Mögliche Fragen: Welche zusätzlichen Gefährdungs- und Belastungsschwerpunkte sind aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge ableitbar? Welche Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung lassen sich aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge ableiten?</p>	Betriebsarzt/-ärztin

Verfahren und deren Kombination

Quantitative Verfahren wie Befragungen, *Unfallstatistiken*, Krankenstandsanalysen, *Altersstrukturanalysen* haben zum Ziel, Sachverhalte messbar zu machen. Durch die Standardisierung der Vorgehensweise (Einhaltung der *Gütekriterien*) lassen sich Aussagen numerisch erfassen (z. B. Häufigkeiten, Prozentwerte). Dadurch können Unterschiede und Entwicklungen sichtbar und nachvollziehbar gemacht werden, zum Beispiel im Rahmen der Ergebnisevaluation.

In der Praxis hat sich eine Kombination von *quantitativen* und *qualitativen Verfahren* bewährt. Viele größere Betriebe sichten ihre quantitativen Daten, z. B. aus Unfallstatistiken, *Gesundheitsberichten der Krankenkassen*, der *Fehlzeitenanalyse* und den Strukturdaten der Beschäftigten. Die Erkenntnisse daraus verknüpfen sie mit Ergebnissen aus der Gefährdungsbeurteilung. Zusätzlich wird im Rahmen einer *Mitarbeitenden-/Beschäftigtenbefragung* die subjektive Einschätzung der Belegschaft erhoben: Wie belastet, gesund und zufrieden fühlen sich die Beschäftigten bei ihrer Arbeit?

Im Rahmen von *Gesundheitszirkeln* lässt sich die Relevanz der Daten und Ergebnisse überprüfen. Für Belastungen, die in den zuvor genannten Schritten deutlich geworden sind, werden Ideen und Lösungen entwickelt, wie diese minimiert und Ressourcen ausgebaut werden können.

Kleine und mittelständische Betriebe nutzen im Idealfall die Gefährdungsbeurteilung als zentrale Datenquelle. In *Workshops*, z. B. im Rahmen von Teambesprechungen, betrachten sie das Arbeitsunfall- und Erkrankungsgeschehen, greifen Erkenntnisse über physische und psychische Belastungen auf und arbeiten gemeinsam an Lösungen und Maßnahmen.



BG RCI

Berufsgenossenschaft
Rohstoffe und chemische Industrie

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

E-Mail: Nicole.Jansen@bgrci.de