

Dr. Dirk Volker Seeling & Anna Breise (B.Sc.): Gesundheitsmanagement: Balance-Online-Bogen (2017)

## Messung von Motivation und psychischer Gefährdung

*Der Balance-Online-Bogen erfasst nicht nur den Zustand der Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, sondern auch der Arbeitsplatzbedingungen und Unternehmensstrukturen.*

### Betriebliches Gesundheitsmanagement 3.0

Seit Jahrzehnten vollzieht sich das BGM einer stetigen Wandlung. Während zu Beginn der Schwerpunkt darin lag, Krankheit zu verhindern, konzentrierten sich die neuen Konzepte nach und nach auf präventive Gesundheitsmaßnahmen. BGM-Konzepte der neuen Generation (3.0) gehen darüber hinaus- sie sollen an der Zufriedenheit und dem Selbst-Bewusst-Sein des einzelnen ansetzen. Auf Basis von Ressourcenanalysen wird BGM zum integralen Bestandteil der Balanced Scorecard und der Firmenphilosophie, um Mitarbeitermotivation und –leistung zu ermöglichen. Mit dem Balance-Online-Bogen (BOB) hat personal-point ein Instrument entwickelt, das die Ressourcen der Mitarbeiter und die Anforderungen der Arbeit in einem erfasst.

### Wissenschaftliche und pragmatische Basis

Im Rahmen eines Gesundheitsmanagement-Projekts bei einem Elektronikkonzern wurde der BOB 2015 entwickelt und erprobt. Als Basis diente dabei der wissenschaftlich evaluierte und weit verbreitete COPSOQ-Fragebogen zur Messung psychischer Belastungen bei der Arbeit. Mit der Begleitung von personal-point optimierte ein Projektteam den Fragenbogen so, dass als Ziel die Erfassung der Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit gelingen sollte und nicht die Abwesenheit von Krankheit und Unzufriedenheit. In zwölf Dimensionen mit durchschnittlich sechs Items werden nicht nur die individuellen Ressourcen für Belastbarkeit, sondern auch die strukturellen Bedingungen des Arbeitsplatzes und des Unternehmens erfasst. Die individuellen Themen des Unternehmens werden in einer Dimension mit unternehmensspezifischen Fragen abgedeckt.

### Das Vorgehen

Betrachtet man den BOB im Zuge eines ganzheitlichen BGM-Ansatzes von der Analyse über die Umsetzung bis hin zur Transfersicherung, ist der BOB in der Analyse-Phase anzusiedeln. Der Einsatz des BOB ermöglicht eine Abbildung der Ist-Situation des Gesundheitszustandes und der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens und dessen Mitarbeiter, was vor allem bei psychischen Gefährdungsbeurteilungen und anderen Change Management Projekten eine gute Ausgangslage für die Auswahl und Implementierung konkreter Maßnahmen bildet. Zu Beginn definieren die Führungskräfte der oberen und mittleren Ebene in einem Sondieringworkshop das

Ziel, das für ein erfolgreiches BGM stehen und messbar werden kann. Nach Anpassung der unternehmensspezifischen Dimension des BOB erfolgt die Durchführung der Online-Befragung. Parallel zur Datenerhebung laufen Teamworkshops, um alle Mitarbeiter aktiv in das Projekt einzubinden und Ideen für schnell umzusetzende Maßnahmen zu sammeln. Im zweiten Teamworkshop stellen die Führungskräfte die Ergebnisse des BOB vor, weitere Maßnahmen werden auf Individuum-, Team- sowie Unternehmensebene entwickelt. Für die Nachhaltigkeit und die langfristige Umsetzung der BGM-To-Do's sorgen ausgebildete interne BGM-Beauftragte. Eine jährliche Wiederholung des BOB dient als ein zuverlässiges Evaluationsinstrument. Zusätzlich eignet sich der BOB auch als Grundlage für Führungsfeedback sowie für eine lösungsorientierte Besprechung von Team- und Unternehmensprioritäten.

### Der Nutzen für Unternehmen

- Wissenschaftlich validiertes Instrument für die Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung (nach §§ 5 und 6 ArbSchG und BAuA-Richtlinien)
- Sicherheit durch Anonymität und höchste Datenschutz-Voraussetzungen
- Einfache Durchführung mit dem Online-Tool
- Verständlich formulierte Fragen mit dem Fokus auf Gesundheit anstatt Krankheit
- Feedback auf Individuum-, Team- & Unternehmensebene
- Firmeninterner Benchmark
- Auf die Ursachen bezogene Empfehlungen mit Change Management Expertise
- Ansprechende Visualisierung der Ergebnisse



### Wirksamkeit

Durch die treffsichere Analyse ist eine gezielte Maßnahme zur Verbesserung von Mitarbeitermotivation und –gesundheit möglich. Durch die Beteiligung der Führungskräfte ist sichergestellt, dass die BGM-Ziele ins Tagesgeschäft integrierbar sind. Eine Einbindung der BGM-Ziele in die Unternehmenskultur sichert ein glaubwürdiges Employer Branding.