



## **GESUNDHEITSKULTUR ALS PERFORMANCEKULTUR - VORSTELLUNG EINES VORHERSAGEMODELLES DER PSYCHISCHEN BELASTUNGEN DURCH DIE GESUNDHEITSKULTUR EINES UNTERNEHMEN**

# FH BURGENLAND – DEPARTMENT GESUNDHEIT

GESUNDHEIT

MASTER
Gesundheitsmanagement und Integrierte Versorgung
Gesundheitsförderung und Personalmanagement*

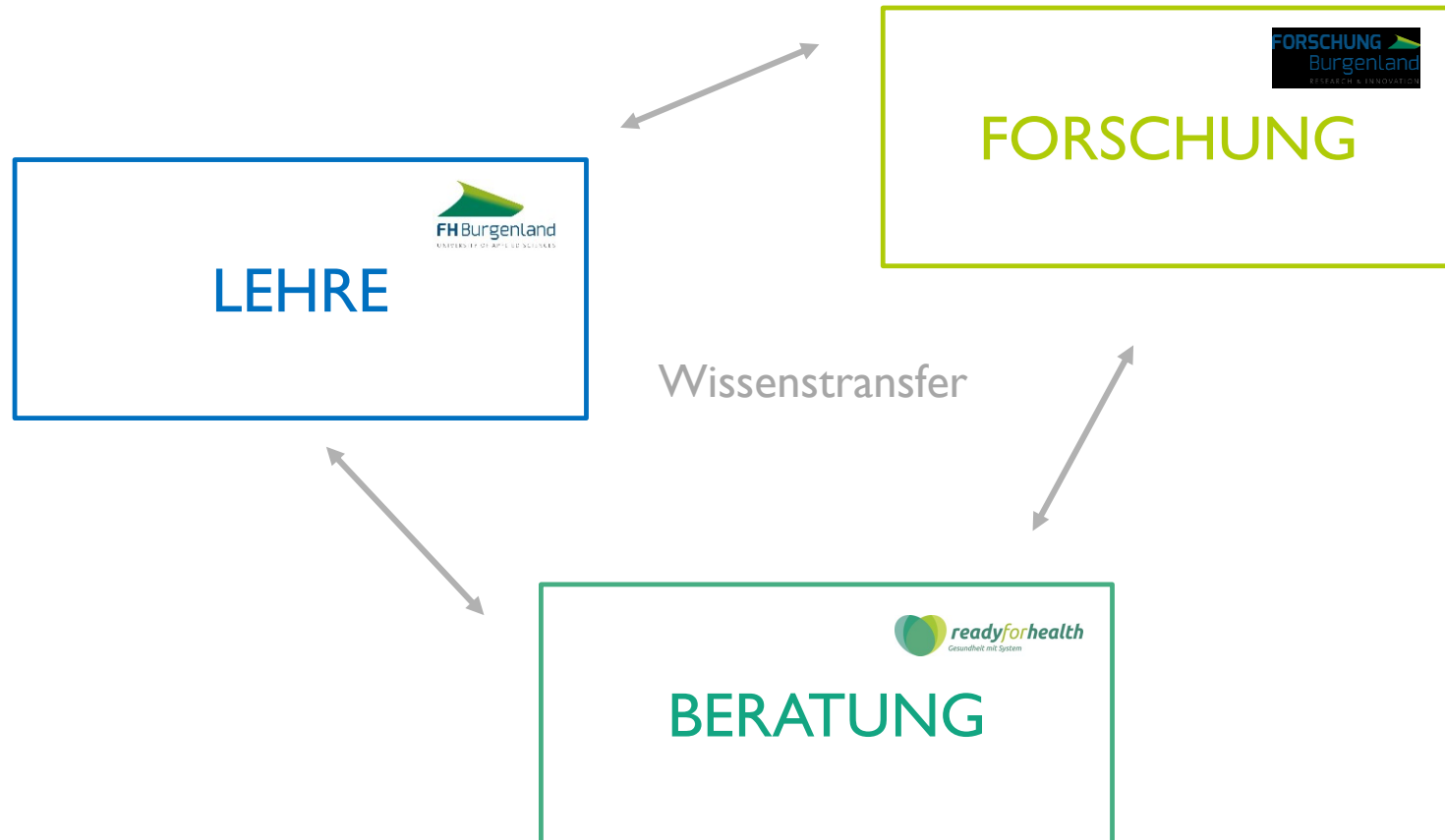
  

BACHELOR
Physiotherapie
Gesundheits- und Krankenpflege
Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung

\* Vorbehaltlich der Akkreditierung durch die AQ Austria

# FACHHOCHSCHULE BURGENLAND GMBH

---



# FORSCHUNGSPROJEKTE BGF/BGM

---

- Betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen – Notwendigkeit organisationstheoretischer Erklärungsansätze der fördernden und hemmenden Bedingungen sowie Ableitung eines diagnostischen Tools zur Analyse der „corporate-readiness“
  - Projektdauer: 2008 -2010
- ready4health (Psyche und BGF) in Kooperation mit der AUVA
  - Projektdauer: 2012 -2015
- ready4health (Wirkung) in Kooperation mit der AUVA
  - Projektdauer: 2015 -2017
- Gesundheit im Betrieb - Stimmungsbilder, Bedarf und Bedürfnisse aus Sicht von Unternehmen in Kooperation mit dem Sozialministerium
  - Projektdauer: 2018
- Regenerationsforschung gefördert von EFRE und dem Land Burgenland
  - Projektdauer: 2017 – 2018
- Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb gefördert vom FGÖ
  - Projektdauer: 2016 -2019
- Aktive Sozialraumbeeinflussung für ein Empowerment der smarten Modernisierung im (öko)sozialen Wohnbau
  - Projektdauer: 2017 - 2020

# KONZEPTE UND MODELLE

---

- Konzept der Resilienz
- Grundbedürfnisse des Menschen nach Grawe
- Salutogenesemodell nach Antonowski
- Sozialkapitalansatz nach Badura (2008)
- Weißmanns empirisches Kulturmodell (2004)
- Organisationen und ihre Eignung für Betriebliche Gesundheitsförderung nach Goldgruber (2010)
- Gratifikationsmodell nach Siegrist (2004)
- Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek & Theorell (1990)

# PINKAFELDER MODELL „BETRIEBE GESUND MANAGEN“

Wie kann eine Organisation zu neuen Ufern aufbrechen

Konzepte

Organisationskultur (Indirekte Führung)  
Gesundes Führen (direkte Führung)  
Inter- und intrapersonale Kompetenz

**Pinkafelder Modell „Betriebe Gesund Managen“**

Organisationsentwicklung

Führungskräfteentwicklung

Personalentwicklung

Arbeits- und  
Sicherheits-  
management

Betriebliches  
Eingliederungs-  
management

Gesundheits-  
förderung

Gesunde  
Mitarbeiter

Gesunde  
Führungskräfte

Gesundes  
Unternehmen

**Sozialbilanz**

Managementprozesse

Handlungsfelder

Leitidee





# FRAGEBÖGEN UND UMSETZUNG ZUR GESTALTUNG EINER DYNAMISCHEN UNTERNEHMENSKULTUR

# ÜBERSICHT ÜBER DIE FRAGEBÖGEN

---

## Wissenschaftlich fundierte Befragungen

- Fragebogen zu den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz
- Fragebogen zur Gesundheitskultur
- Fragebogen zum psychosozialen Gesundheitskapital
- Fragebogen zur Wirksamkeitsüberprüfung von Maßnahmen



# AUSZUG AUS DEN INHALTEN EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

- Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen laut ASchG bzw. B-BSG
- Externe Validierung
- Valides Tool (ÖNORM ISO 10075 erfüllt)
- 38 Items
- Rasch Modellierung
- Konfirmatorische Faktorenanalyse
- Testtheoretisch abgesichert

## Arbeitsorganisation und Tätigkeiten

- Über/Unterforderung durch die Tätigkeit
- Tätigkeitsbezogene Weiterbildungsmöglichkeiten
- Tätigkeitsbezogene Einschulungsprozess

## Sozial- und Organisationsklima

- Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten
- Einheitliche Informationsweitergabe durch die Führungskräfte
- Rückmeldekultur und Förderung eines guten Arbeitsklimas durch die Führungskraft
- Unterstützungsgrad und Konfliktkultur
- Kollegiale Bindung und Achtsamkeit

## Arbeitsabläufe und –organisation

- Managementfähigkeit der Führungskräfte, Prozesssteuerung, Zielvereinbarungen,
- Unterbrechungsfrequenz der planmäßigen Tätigkeiten
- Redundanz der Tätigkeiten
- Gerechte Verteilung von Aufgaben und Tätigkeiten

## Gestaltung der Arbeitsumgebung

- Arbeitsmitteleinsatz
- Umgebungsbedingungen
- Gesundheitsrisiken

# GESUNDHEITSKULTUR

## AUSZUG AUS DEN INHALTEN DES FRAGEBOGENS

- Valides Tool
- 73 Items
- Rasch Modellierung
- Konfirmatorische Faktorenanalyse
- Testtheoretisch abgesichert

### Arbeitsorganisation und –bedingungen

- Fähigkeiten und Kompetenzen im Tätigkeitsbereich eingesetzt
- Zeitmanagement der Tätigkeit
- Entscheidungsfreiheit

### Führungsverständnis

- Details siehe Folgefolie

### Menschenbild

- Identifikation mit dem Unternehmen
- Gemeinschaftsaktivitäten
- Wertschätzung und Anerkennung
- Kollegialen Vertrauen und Zusammenhalt

### Stellenwert von Gesundheit

- Gesundheitsverständnis
- Organisationale Verankerung
- Bekanntheit von Maßnahmen
- Gesundheitskommunikation im Unternehmen
- Möglichkeit der Einbringung von Ideen und Vorschläge

### Sicherheitsmanagement

- Vorbild Führungskraft bei der Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen
- Verantwortlichkeiten und Verankerung von Gesundheits- und Sicherheitsschutz
- Bekanntheit von Sicherheitsmaßnahmen

# GESUNDHEITSKAPITAL

## AUSZUG AUS DEN INHALTEN DES FRAGEBOGENS

- Arbeitswissenschaftlich fundiertes Messinstrument
- Testtheoretische Absicherung (laufend)
- 71 Items

### Resilienz

- Arbeitsklima (vertikal/horizontal)
- Individuelle Widerstandsfähigkeit

### Führungskultur

- Selbstbild versus Fremdbild
- Details siehe Folgefolie

### Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur

- Orientierung an gemeinsame Werte, und Ziele

### Gesundheitskompetenz

- Wissen über arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiken
- Wissen über den Zusammenhang zwischen tätigkeitsbezogene Stressoren und Auswirkungen auf Gesundheit
- Erkennen von gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen

# WIRKSAMKEITSANALYSE

## AUSZUG AUS DEN INHALTEN DES FRAGEBOGENS

- Valides Tool zur Überprüfung der Wirksamkeit laut §4 ASchG, B-BSG
- 55 Items + 8 Items pro Maßnahme
- Rasch Modellierung
- Konfirmatorische Faktorenanalyse
- Testtheoretisch abgesichert

### Wertesystem (organisationale Faktoren)

- Grundsätzliche Lern- und Veränderungsbereitschaft der Führungskräfte
- Aktive Unterstützung der Maßnahmen durch Führungskräfte
- Werte und Moral der Führungskraft
- Förderung der Feedbackkultur durch Führungskräfte
- Verankerung von Gesundheitsthemen im Management
- Stabstellenübergreifende Zusammenarbeit zum Thema Gesundheit

### Umsetzungskompetenz (organisationale Faktoren)

- Verankerung der Maßnahmen in der Unternehmenskultur
- Beurteilung der Informationskultur zu Gesundheitsmaßnahmen
- Wissen über betriebsinterne Ansprechpartner und zuständigen Stabstellen

### Partizipation und Ressourcen (individuelle Faktoren)

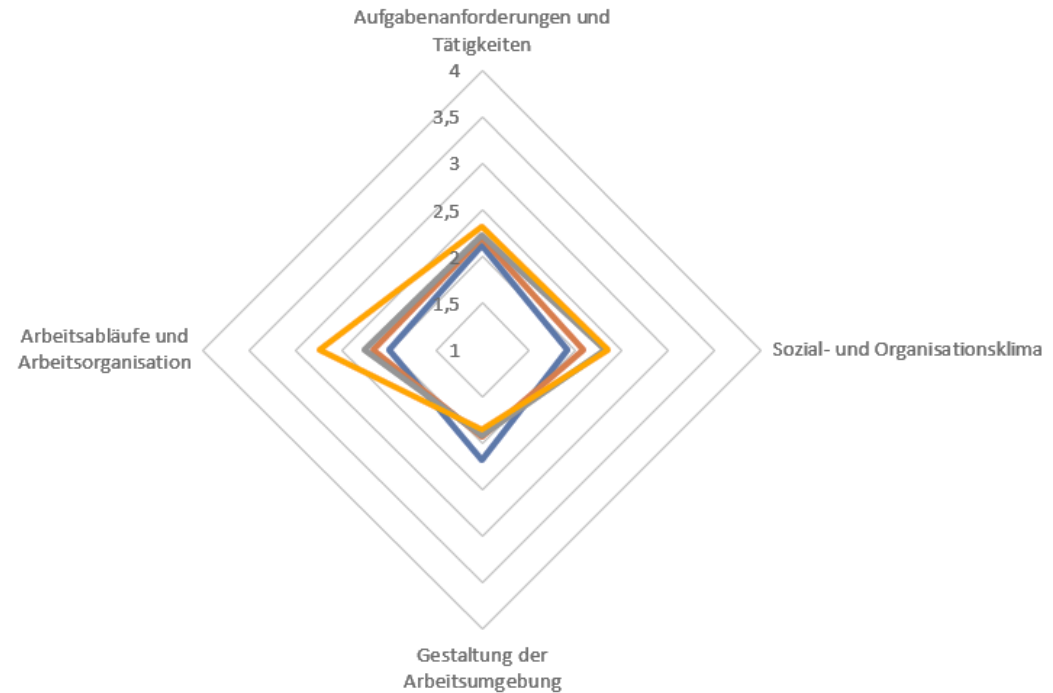
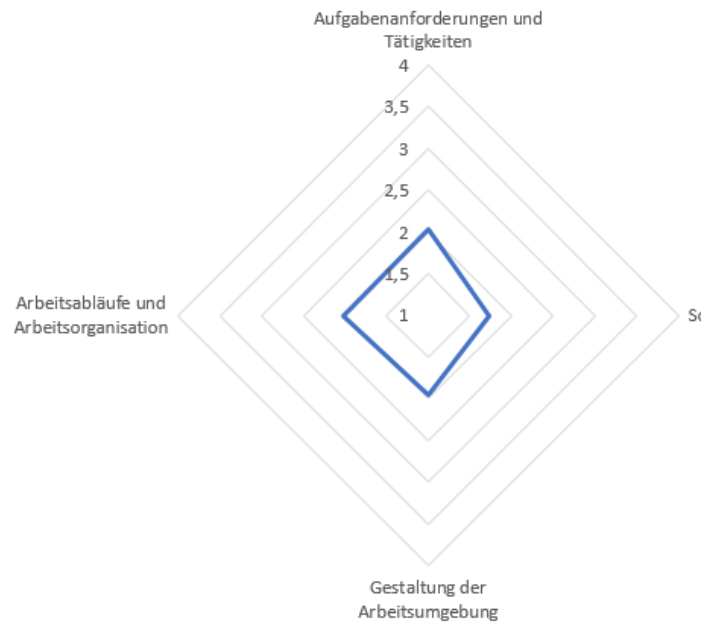
- Erholungsfähigkeit
- Veränderungsbereitschaft
- Gesundheitsverhalten

### Maßnahmenbezogene Fragen

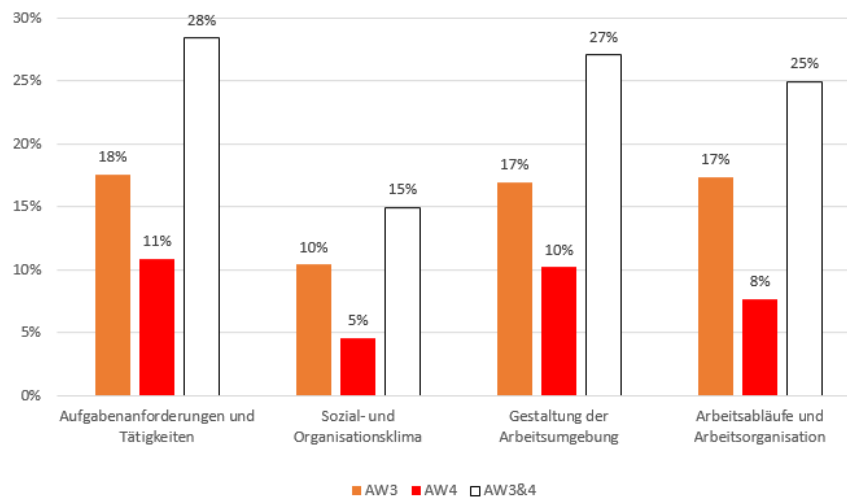
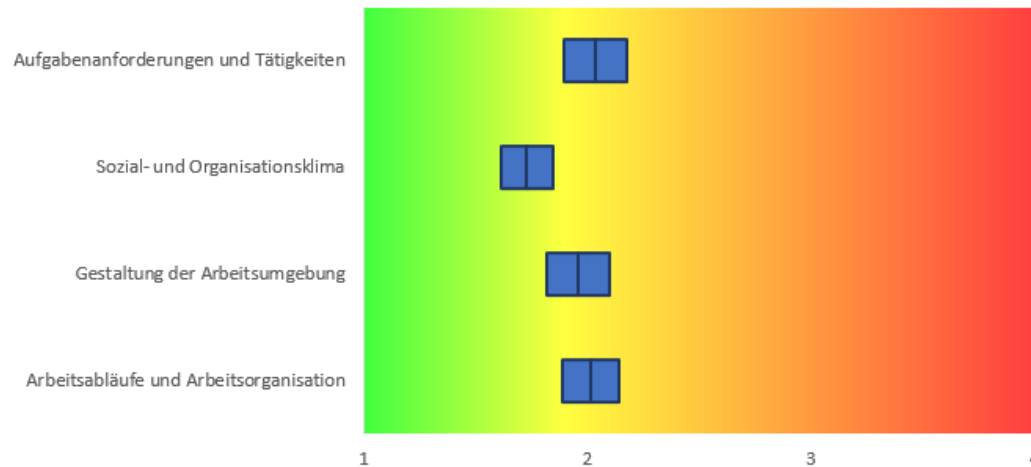
- Akzeptanz der einzelnen Maßnahmen

# REPORTS – DIMENSIONSANALYSE INTERNER BENCHMARK

- bis zu vier Struktureinheiten im Vergleich

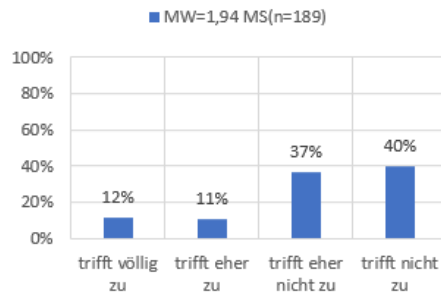


# REPORTS – KONFIDENZINTERVALLE, EXTREMWERTE

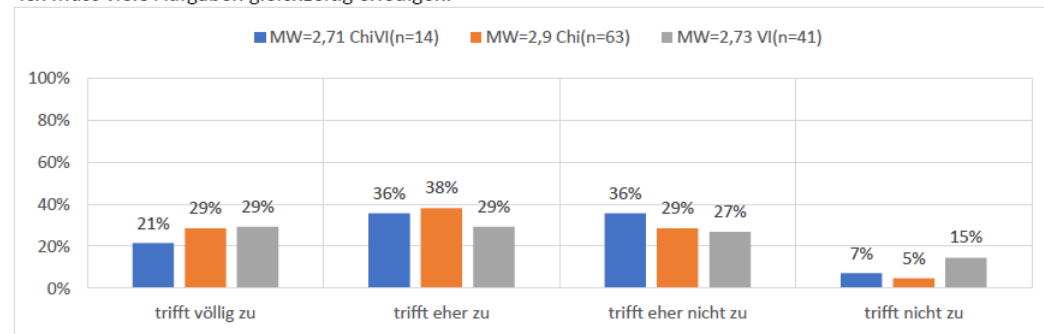


# REPORTS – ITEMANALYSEN (FÜR 1,2,3,4 STRUKTUREINHEITEN MÖGLICH)

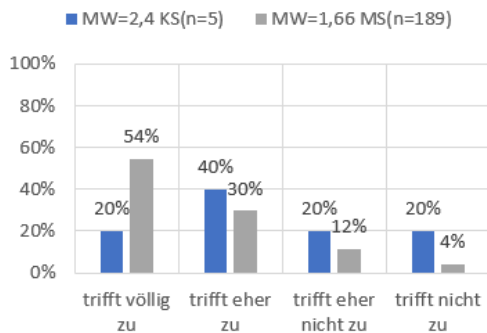
Die Anforderungen an eigenständiges Denken, Planen und Entscheiden sind zu hoch.



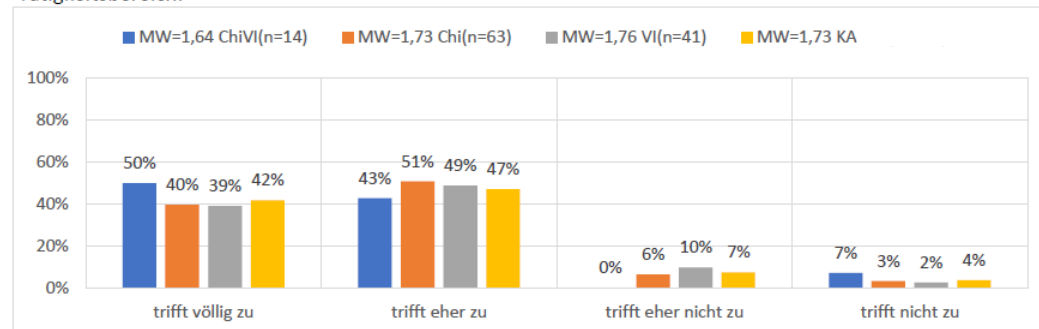
Ich muss viele Aufgaben gleichzeitig erledigen.



Meine unmittelbar vorgesetzte Führungskraft gibt Informationen über wichtige Dinge und Vorgänge im Unternehmen rasch an Mitarbeitende weiter.



Das Unternehmen bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten für meinen Tätigkeitsbereich.





# QUALITATIVE VERTIEFUNG VON DER LANDKARTE ZUR LANDSCHAFT

---

## Maßnahmenableitung und BGM Prozessberatung

- Inhaltliche Verdichtung der Übersichtsmessung
- Erfassung von Stimmungsbildern, Bedürfnissen und Analyse von Belastungsfaktoren
- Ableitung von ursachenbezogenen und kollektiv wirksamen Maßnahmen
- Wissensgenerierung über Schnittstellen zu PE und OE
- Workshopdokumentation inkl. Maßnahmenkatalog
- Diskussionsgrundlage für die unternehmensinterne Steuerungsgruppe

# BEISPIELHAFTE MASSNAHMEN ZUR REDUKTION PSYCHISCHER BELASTUNGEN

---

## Personalentwicklung

- Umfangreiche Maßnahmen zur Förderung der MitarbeiterInnengesundheit (z.B. Teambuildingevents, Vortragsreihen, HRV-Messungen, Gesundheitstage ...)
- „Gesundhaltende“ Personaleinsatzplanung
- Systematische Weiterbildungsmöglichkeiten

## Führungskräfteentwicklung

- Impulsvorträge über Auswirkung des Führungsverhalten auf die MitarbeiterInnengesundheit – Kompetenzaufbau zur aktiven Personalführung
- Maßnahmen zur Förderung der Führungskräfte- und MitarbeiterInnengesundheit
- Aufbau einer wertschätzenden Führungskultur und einer Feedbackkultur
- Regelmäßige MitarbeiterInnen- und Zielvereinbarungsgespräche

## Organisationsentwicklung

- Einführung von Gleitzeitmodellen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement und eine aktive gesunde Pausenkultur im Unternehmen aufbauen
- Aufbau einer wertschätzenden Unternehmenskultur und Mitgestaltungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen schaffen
- Stellenbeschreibungen und Tätigkeitsprofile

# WAS UNTERSCHIEDET UNS IN DER ZUSAMMENARBEIT

---

- Wir befähigen und begeistern im Sinne des MultiplikatorInnenansatz –Wissen bleibt im Unternehmen!
- Wir bringen wissenschaftliche Expertise (Neuester Stand der Technik) in das Unternehmen und verbinden Unternehmensbedürfnisse mit personal- und gesundheitspolitischen Herausforderungen
- Wir bieten Ihnen ein wissenschaftlich fundiertes Projekt- und Programmmanagement verbunden mit zielgruppenspezifischen Konzept- Know How (z.B. kultursensible BGM- Arbeit )
- Wir bieten ihnen Referenzkennzahlen (Branchenvergleich) und untermauern damit die Unternehmensergebnisse
- Wir bieten Ihnen nicht nur Beratungsmodelle sondern auch Forschungsmodelle an – denn wir sind besonders daran interessiert wie sich gesundheitswissenschaftliche Konzepte bei Ihnen umsetzen lassen !

# DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

---

## KONTAKTDATEN:



**Prof.(FH) Mag. Florian Schnabel MPH**

Studiengangsleiter Gesundheitsförderung und Personalmanagement, Arbeitssoziologe

E-Mail: [florian.schnabel@fh-burgenland.at](mailto:florian.schnabel@fh-burgenland.at)

Telefon: +43 (0)5 7705 4224