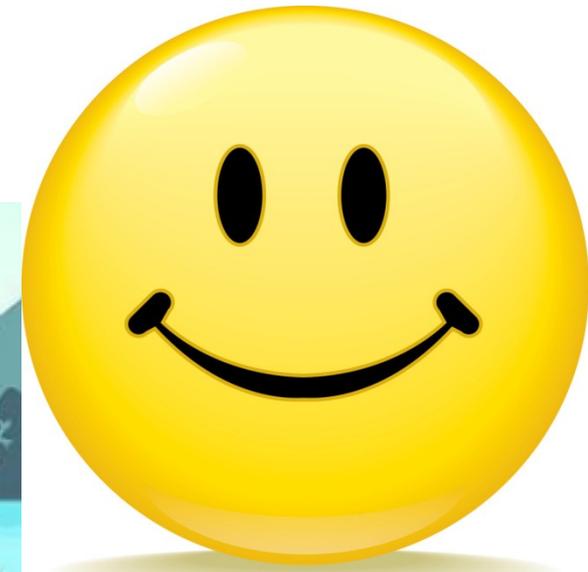


Verantwortliche Personalführung - Zufriedene Kunden

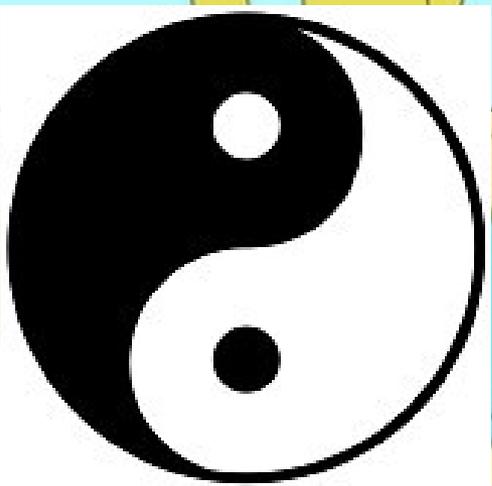
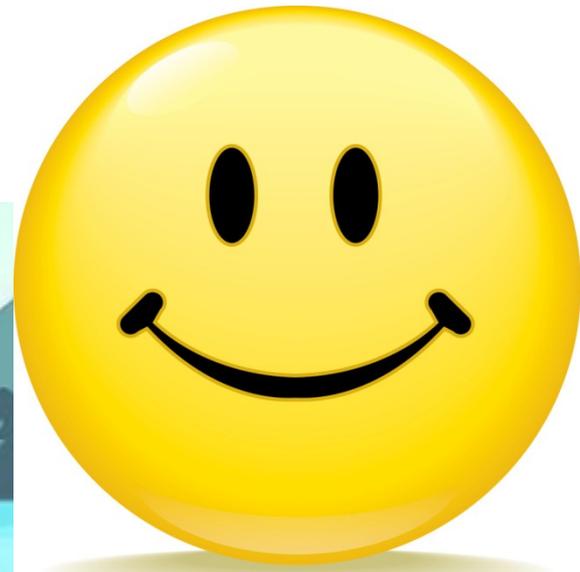
**Was haben Gesundheitsmanagement und
Gefährdungsbeurteilung mit
Kundenzufriedenheit zu tun?**

Gesunde MitarbeiterInnen: Sind glücklich ...



abendblatt.de

Gesunde MitarbeiterInnen: ... ausgeglichen und freundlich



jörg dommel

abendblatt.de

Daraus folgt:

Zufriedene Kunden!



planinvent.de

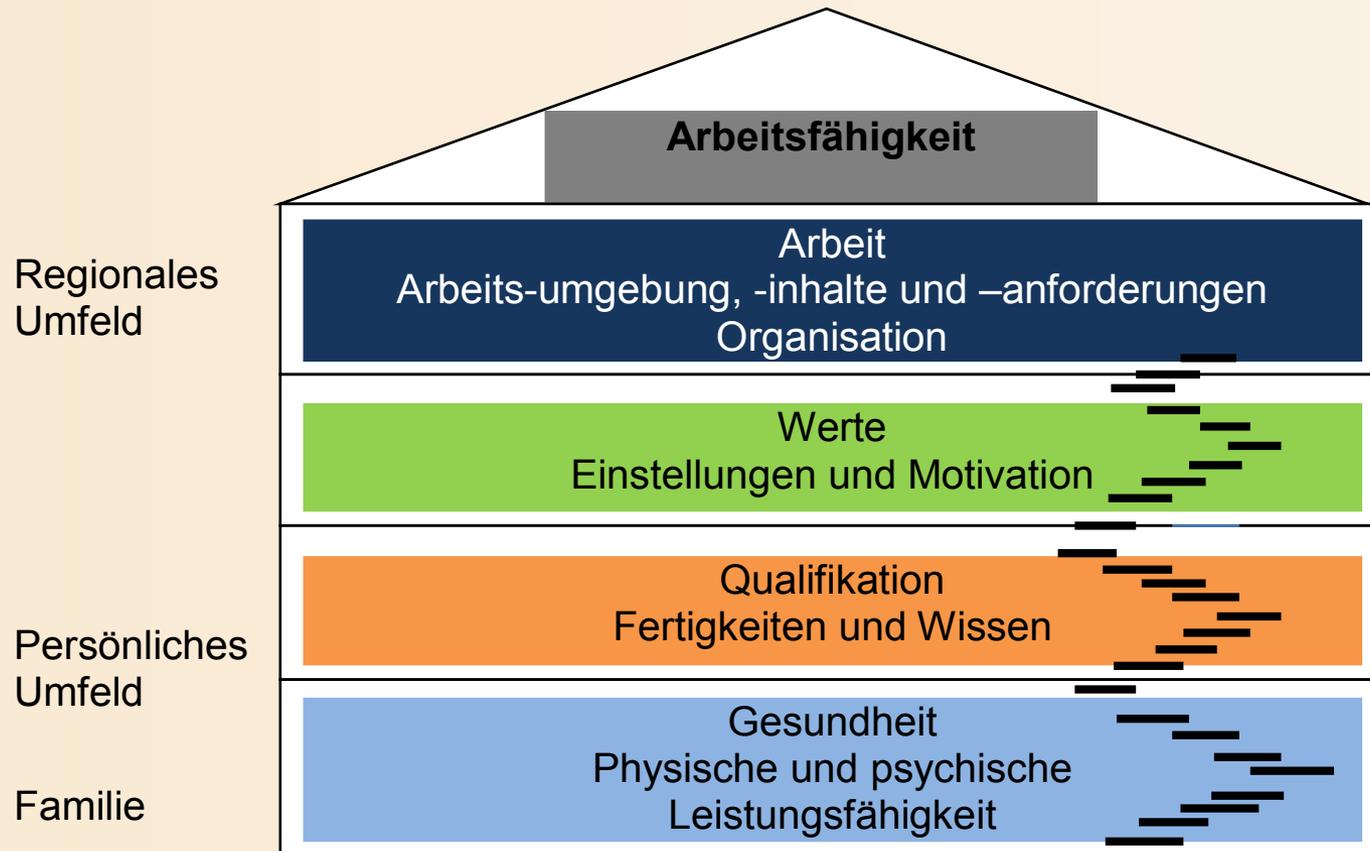
Überblick

- **Definition und Ziele von BGM in der SUB**
- **Gefährdungsbeurteilung zur Erhebung psychischer Belastungen**
- **Maßnahmenkatalog zum BGM in der SUB**
- **Ergebnisse der Nutzerbefragung**
- **Fazit**

Definition

**Betriebliches Gesundheitsmanagement
ist die bewusste Steuerung und Integration
aller betrieblichen Prozesse
mit dem Ziel der Erhaltung
und Förderung der Gesundheit
und des Wohlbefindens der Beschäftigten.
(E. Wienemann, 2002)**

Das Haus der Arbeitsfähigkeit



Quelle: <http://demographie-netzwerk.de/trendthemen/gesund-arbeiten-flexibel-in-rente/der-mythos-von-der-nachlassenden-arbeitsfaehigkeit.html>

http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/120807_Prognos_BMAS_Bericht_Instrumentenkasten_KMU.pdf

BGM ist eine Organisationsveränderung!

- **Beteiligung der obersten Führung notwendig**
- **Beteiligung aller Führungsschichten notwendig**
- **Mitbestimmungspflichtig**

Gesunde Arbeit in gesunden Organisationen

- **Führungskultur → Wertschätzung**
- **Steigerung der Attraktivität für künftige Beschäftigte**
- **Förderung des Unternehmensimage**

**Personal-
entwicklung**

**Arbeits-
bedingungen**

**Gesundheits-
förderung**

System

**Unternehmens-
kultur**

Führung

**Zusammen-
arbeit**

Arbeit

**Arbeitsplatz
Arbeitsmittel**

Tätigkeit

**Arbeits-
organisation**

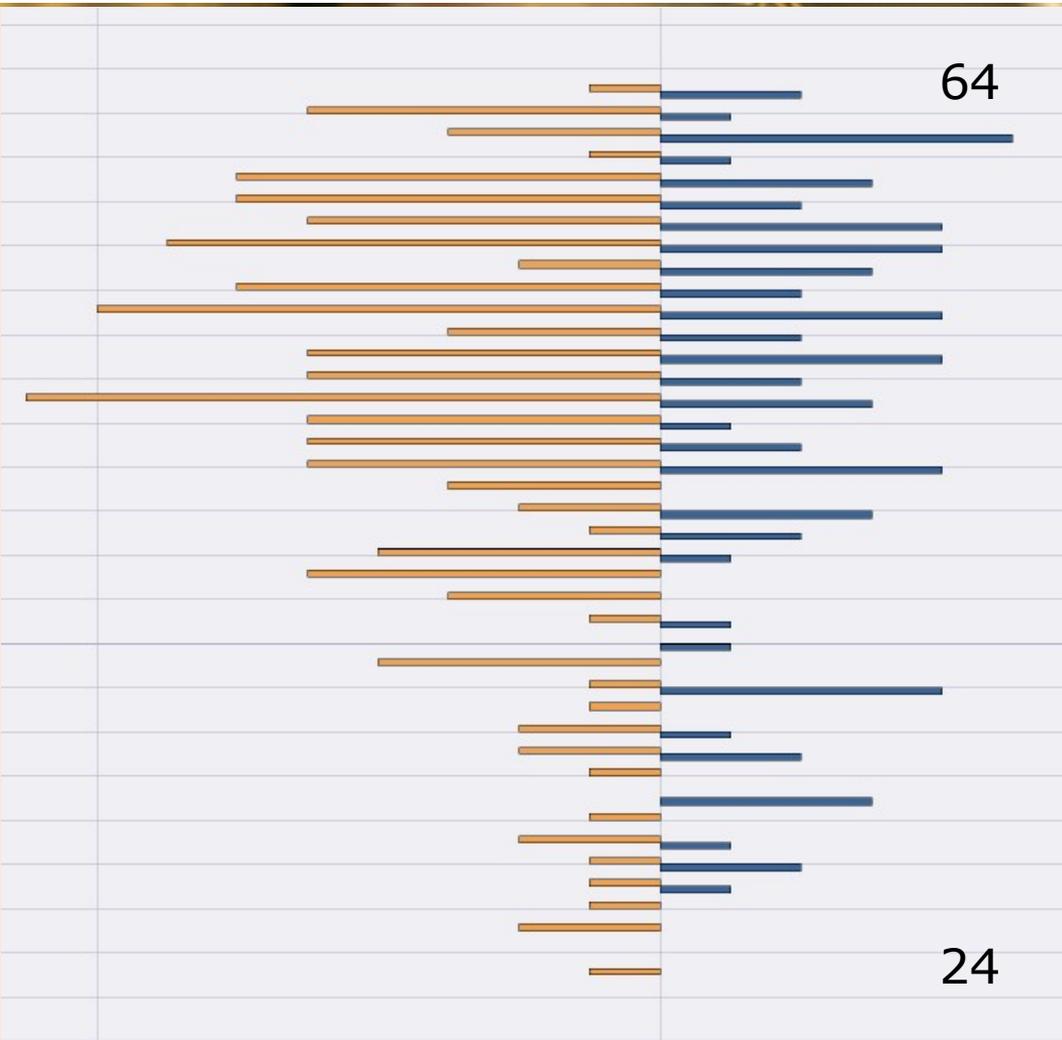
Person

**Selbst-
Steuerung**

Persönlichkeit

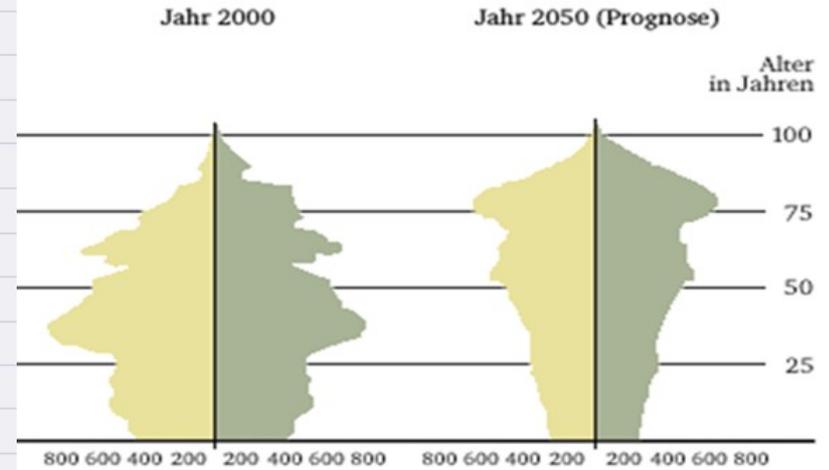
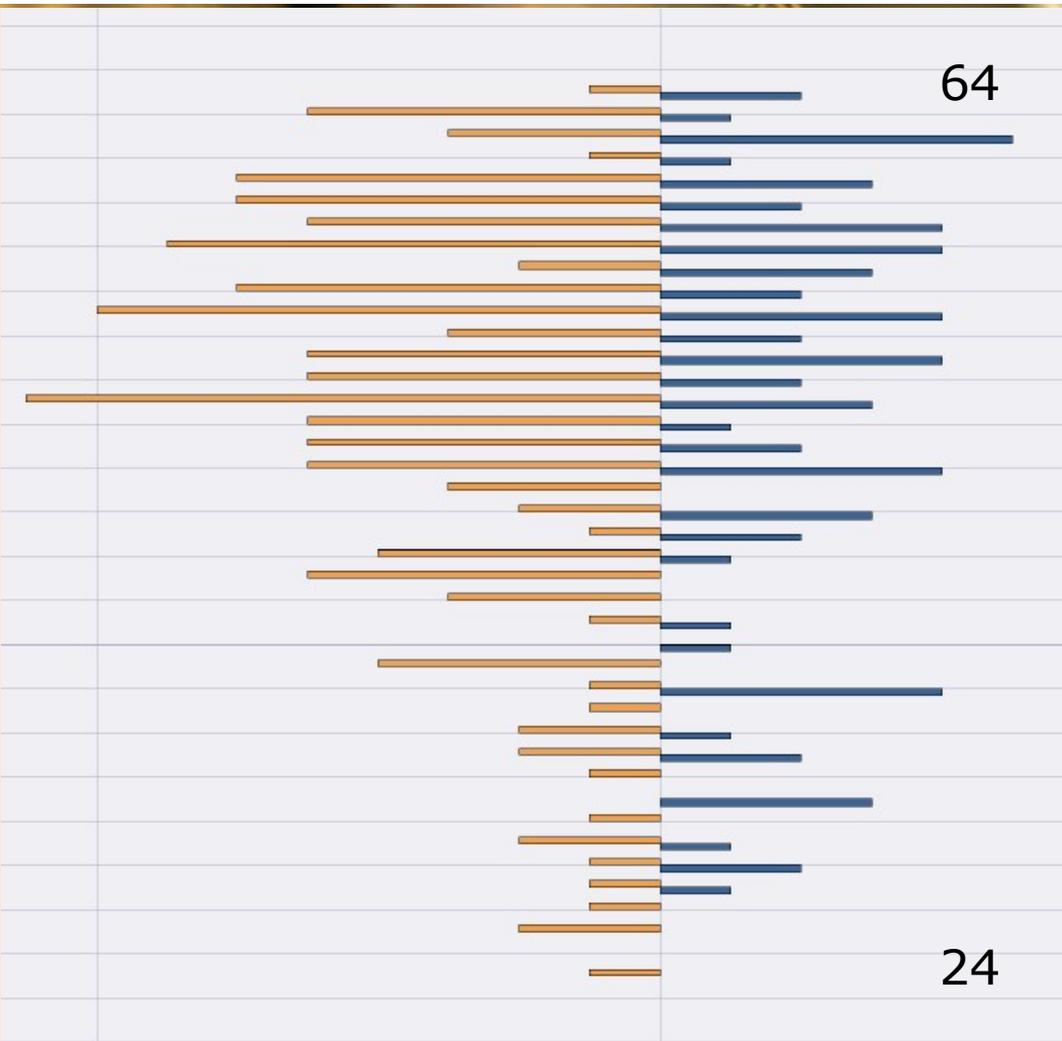
**Fitness
Kondition**

Alterspyramide in der SUB 4'2015



Gelb = Frauen
Blau = Männer

Alterspyramide in der SUB 4'2015



Graphik: Statistisches Bundesamt

Gelb = Frauen
Blau = Männer

Überblick

- Definition und Ziele von BGM in der SUB
- **Gefährdungsbeurteilung zur Erhebung psychischer Belastungen**
- Maßnahmenkatalog zum BGM in der SUB
- Ergebnisse der Nutzerbefragung
- Fazit

Gefährdungsbeurteilung

Sie haben gewählt: **Basiswissen** Handlungshilfen Expertenwissen Service suche

Sie befinden sich hier ...

Basiswissen

Wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern sind, ist im **Arbeitschutzgesetz** und der **DGUV Vorschrift 1** geregelt.

Danach sind Arbeitgeber verpflichtet, für alle Arbeitsplätze eine angemessene **Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen. Diese Verpflichtung gilt unabhängig von der Beschäftigtenzahl.

Als angemessen bzw. rechtskonform kann eine Gefährdungsbeurteilung angesehen werden, wenn sämtliche im Arbeitsschutzgesetz geforderten Pflichten - sowohl für den Arbeitgeber (**§§ 3-14 ArbSchG**) als auch für die Beschäftigten (**§§ 15-17 ArbSchG**) - in den Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden.

Auf den folgenden Seiten möchten wir einen kurzen Überblick zum Thema Gefährdungsbeurteilung vermitteln. Sie erfahren,

- ▶ was eine angemessene Gefährdungsbeurteilung ist,
- ▶ warum man sie machen sollte und
- ▶ wie man sie ganz konkret durchführt.

Versenden Drucken Zum Seitenanfang

Literaturhinweise

- ▶ [BAuA-Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung](#)
- ▶ [Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung](#)
- ▶ [Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz - Ein Handlungsleitfaden der Arbeitsschutzverwaltung NRW](#)
- ▶ [Die Gefährdungsbeurteilung - Grundlage des Arbeitsschutzes Sonderausgabe DGUV-Forum 9/10](#)
- ▶ [Rechnergestützte Gefährdungsanalyse – aber wie?](#)
- ▶ [Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung in Deutschland](#)
- ▶ [Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland](#)
- ▶ [Gefährdungsbeurteilung für Maschinen](#)
- ▶ [GDA-Leitlinie "Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation"](#)
- ▶ [GDA-Leitlinie "Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes"](#)
- ▶ [GDA-Leitlinie "Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz"](#)
- ▶ [GDA-Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung](#)
- ▶ [Betriebs- und Dienstvereinbarungen Literaturlauswertungen der](#)

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, **Arbeitsabläufen** und **Arbeitszeit** und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 - 6. Psychische Belastungen bei der Arbeit.**

COPSOQ

COPSOQ

Mitarbeiterbefragung zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz
COPSOQ deutsche Standardversion



Suche

Was ist COPSOQ?
Nutzen für Betriebe
Wie befragen wir?
COPSOQ-Fragebogen
Download & links
Kontakt

COPSOQ – die Mitarbeiterbefragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Willkommen auf der Homepage für die Standardversion von COPSOQ!

Der COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) ist ein wissenschaftlich validierter Fragebogen zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit. Der COPSOQ wird insbesondere im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung eingesetzt.

Die Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (ffas) führt Mitarbeiterbefragungen mit COPSOQ durch. Auf Basis der laufend aktualisierten COPSOQ-Referenzdatenbank lassen sich die Ergebnisse den Werten von mehr als 100.000 Beschäftigten aller Branchen und Berufe gegenüberstellen.

Wenn Sie den COPSOQ-Fragebogen einfach einmal online ausprobieren wollen, klicken Sie bitte [hier](#).

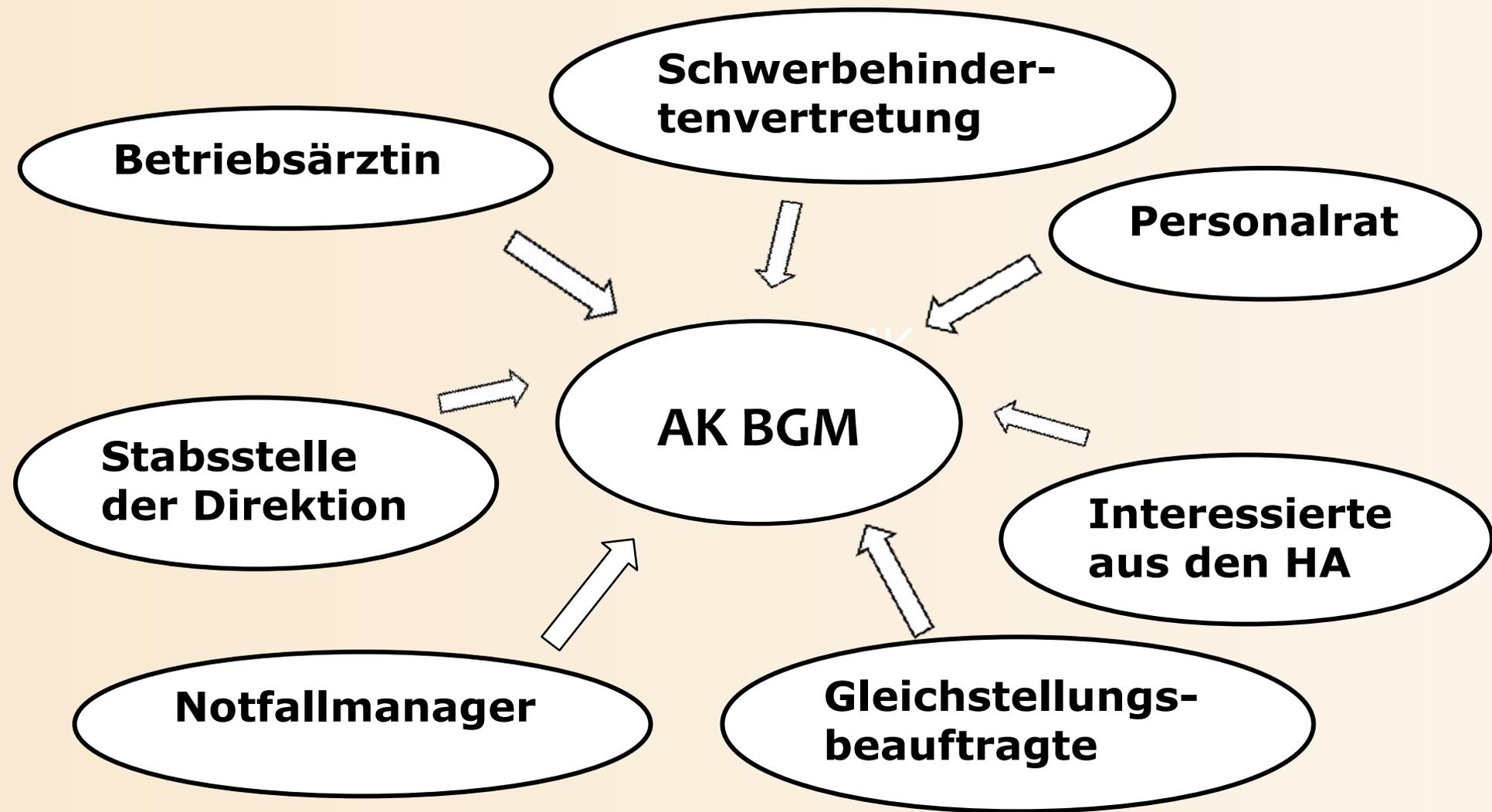
Bei Interesse an einer Befragung erstellen wir gerne ein konkretes Angebot für Sie!

ffas | Bertoldstr. 27 | D - 79098 Freiburg / Germany | www.copsoq.de | +49 761-894421

Überblick

- Definition und Ziele von BGM in der SUB
- Gefährdungsbeurteilung zur Erhebung psychischer Belastungen
- **Maßnahmenkatalog zum BGM in der SUB**
- Ergebnisse der Nutzerbefragung
- Fazit

Der Arbeitskreis integriertes betriebliches Gesundheitsmanagement der SUB



Innerbetriebliches Gesundheitsmanagement

Personal- entwicklung

Ausbildung

Kommunikation

Information

Beurteilungswesen

**BEM-Verfahren der
FHH**

Arbeits- bedingungen

**Arbeitssicherheit/
Arbeitsschutz/
Brandschutz**

**Gefährdungsbeur-
teilungen**

**MA-Befragung zur
Arbeitssituation**

Arbeitszeit

Gesundheits- förderung

**Gesundheitsmaß-
nahmen**

Vorsorge

Konfliktprävention

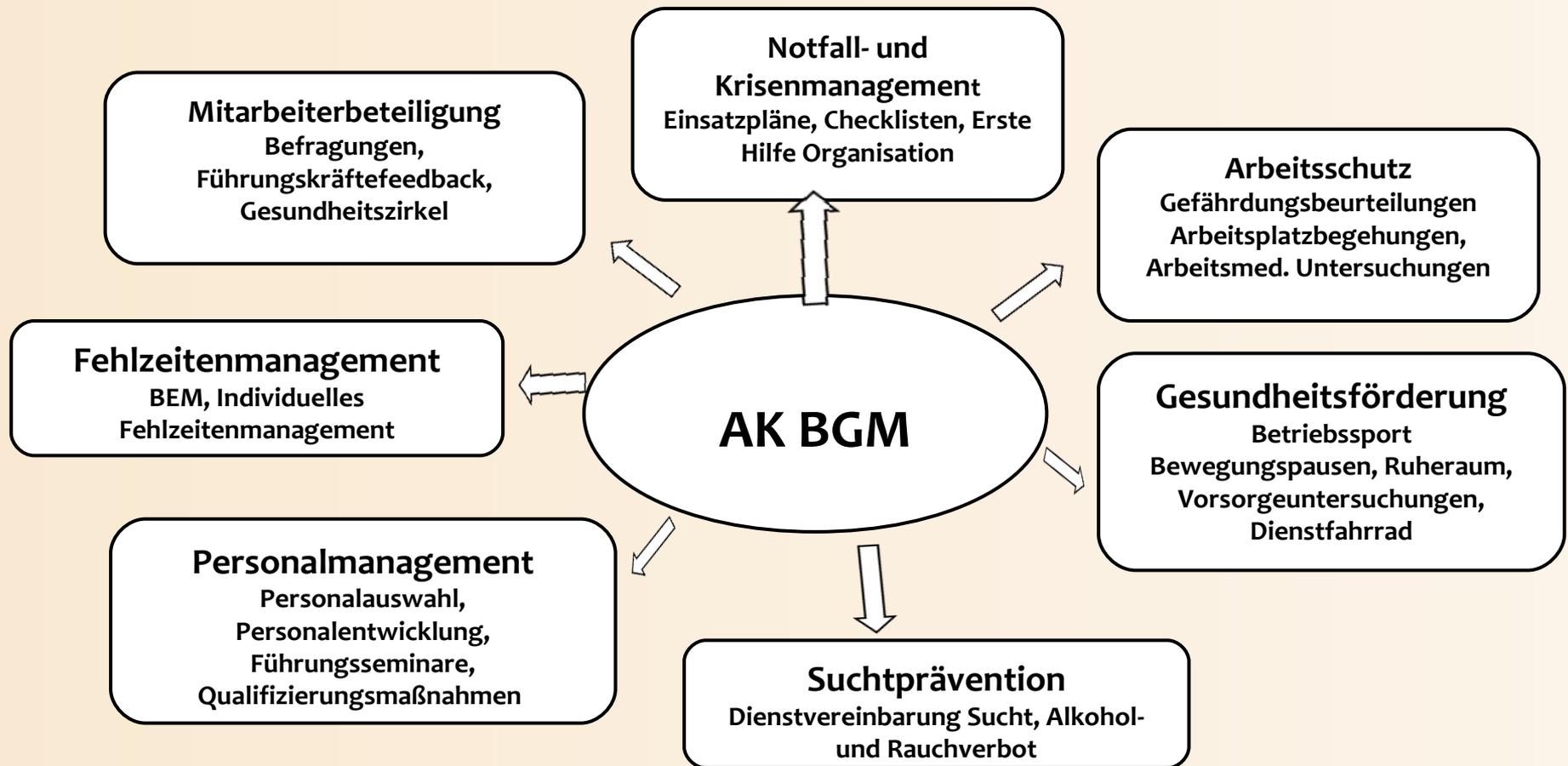
**Suchtberatung u.
-prävention**

BEM-Gespräche

Mitarbeiterbefragungen



Handlungsfelder und Akteure



Überblick

- Definition und Ziele von BGM in der SUB
- Gefährdungsbeurteilung zur Erhebung psychischer Belastungen
- Maßnahmenkatalog zum BGM in der SUB
- **Ergebnisse der Nutzerbefragung**
- Fazit

Nutzerumfrage 2014

Befragungszeitraum: 23.04. – 18.06.2014

4.245 Rückläufe = 8 % der aktiven Nutzerinnen und Nutzer

76 % Hochschulangehörige

14 % Berufstätige

9 % Privatpersonen

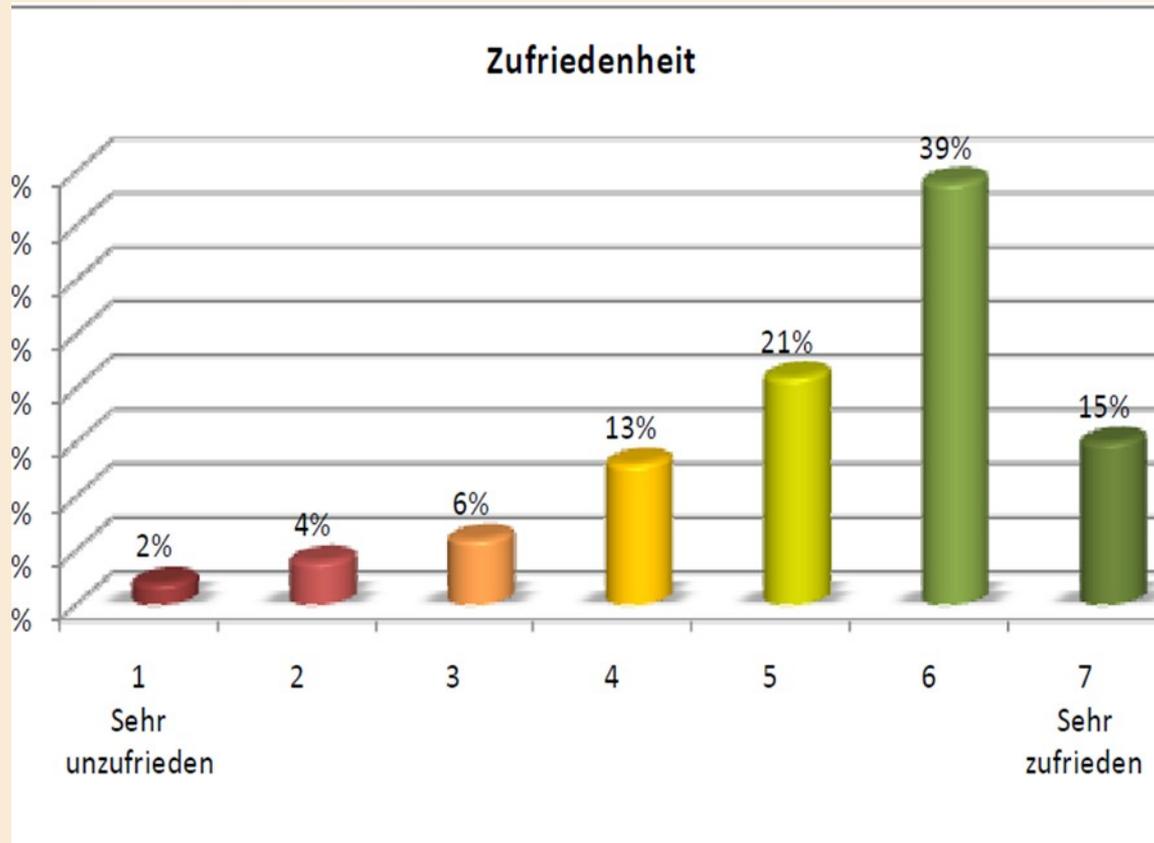
1 % Schülerinnen/Schüler & Auszubildende

Beteiligung überdurchschnittlich

Rücklauf entspricht Grundgesamtheit

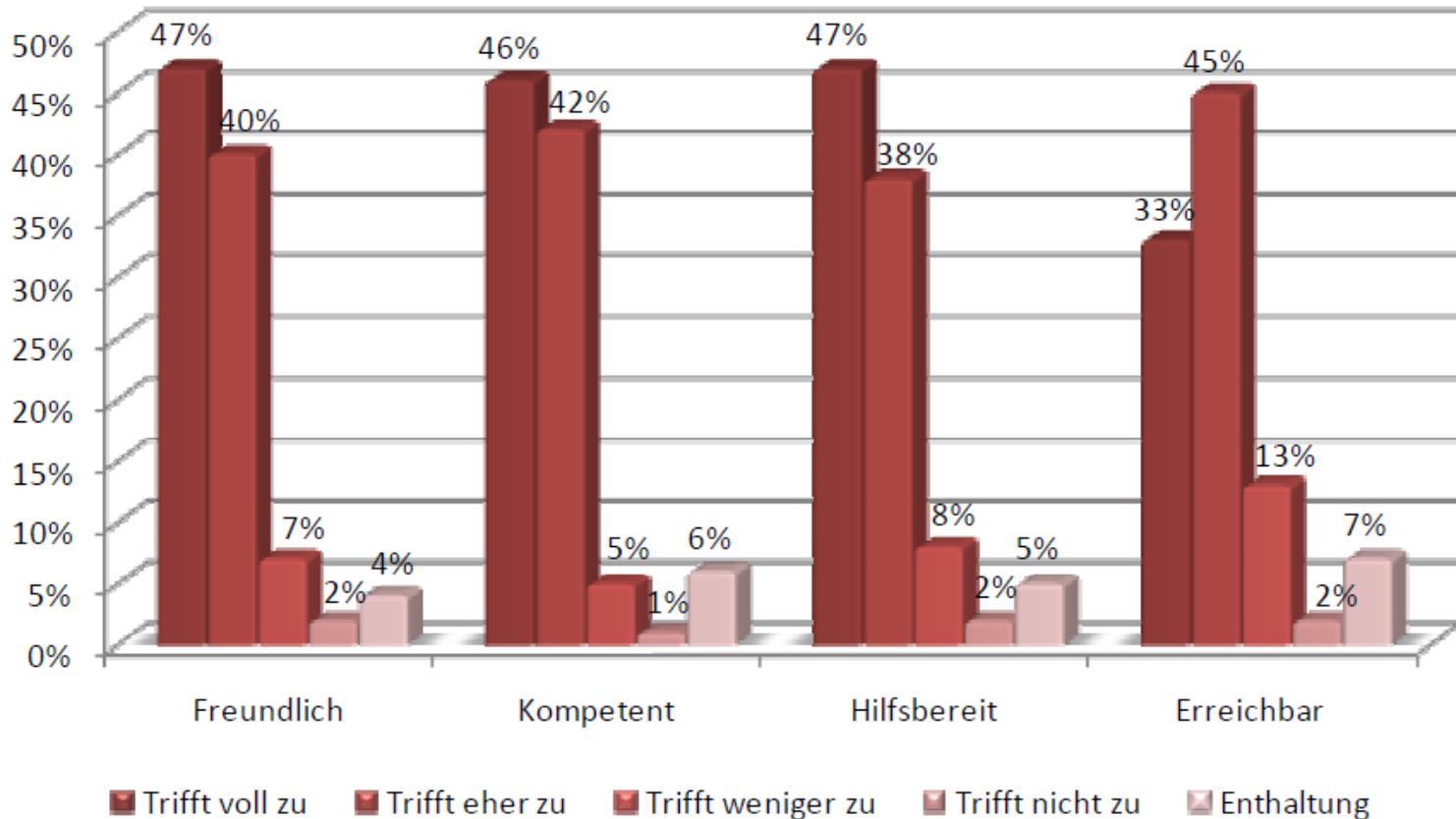
Allgemeine Zufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Arbeitsatmosphäre?



Zufriedenheit mit dem Personal

Wie treten die MitarbeiterInnen der Stabi Ihnen gegenüber auf?



N (Freundlich): 3974, N (Kompetent): 3962, N (Hilfsbereit): 3968, N (Erreichbar): 3956

Was ist gut?

- **Verhalten des Personals,**
- **Schnelligkeit der Bereitstellung,**
- **Ausstattung,**
- **Kompetenz der Mitarbeiter**
- **Öffnungszeiten**

Wir über uns

Themen & Projekte

Veröffentlichungen

Veranstaltungen und Ausstellungen

> iga-Kontaktstelle

> Betriebliche Eingliederung

English Introduction

Herzlich willkommen bei der Initiative Gesundheit und Arbeit



Vier Verbände der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung verfolgen in der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) ein gemeinsames Ziel: die Gesundheit im Arbeitsleben fördern, indem sie Prävention weiterdenken. "Weiterdenken" bedeutet zum einen, das Wissen und die Erfahrungen zweier Zweige der Sozialversicherung zu nutzen. Zum anderen heißt es, in die Zukunft gerichtet zu denken

und Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung weiterzuentwickeln.

BKK Dachverband, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, AOK-Bundesverband und der Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) kooperieren daher in iga-Projekten in den vier Themenfeldern Wirksamkeit von Prävention, Arbeit im Wandel, Gestaltung gesunder Arbeit und Präventionsziele. Die drei zentralen Fragen dabei sind: Wie muss Arbeit gestaltet sein, damit die Beschäftigten gesund bleiben? Wie kann Prävention noch wirksamer werden? Und wie bringt man sie noch besser zu den Zielgruppen in die Unternehmen?

Aktuelles



Aktualisierte Literaturschau zu Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention

Investitionen in Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) lohnen sich - für Beschäftigte und

Unser Themenspektrum

iga arbeitet zu gesunder Arbeit - Prävention am Arbeitsplatz - Betrieblicher Gesundheitsförderung bzw. Betrieblichem Gesundheitsmanagement - Arbeitsschutz.

Vertieft bearbeitet werden die vier Themenfelder **Wirksamkeit von Prävention**: gesundheitlicher Nutzen von Prävention - Wirtschaftlichkeit und ökonomische Aspekte von Prävention sowie **wirkungsvolle Vermittlung** von Prävention - zielgruppenspezifische Kommunikation

Arbeit im Wandel: **Demografie** - alternde Belegschaften - altersgerechte Arbeitsgestaltung - Beschäftigungsfähigkeit sowie **Strukturwandel in der Arbeitswelt** und veränderte Arbeitsbedingungen - psychische Belastungen

Gestaltung gesunder Arbeit: **besonderer Präventionsbedarf** von Berufsgruppen - älterer und junger Arbeitnehmer - Migrationshintergrund - Leistungsgewandelte - mobile Beschäftigte sowie **stärkere Verbreitung von Prävention und gesunder Arbeit** - Vernetzung von Präventionsexperten

Überblick

- Definition und Ziele von BGM in der SUB
- Gefährdungsbeurteilung zur Erhebung psychischer Belastungen
- Maßnahmenkatalog zum BGM in der SUB
- Ergebnisse der Nutzerbefragung
- **Fazit**

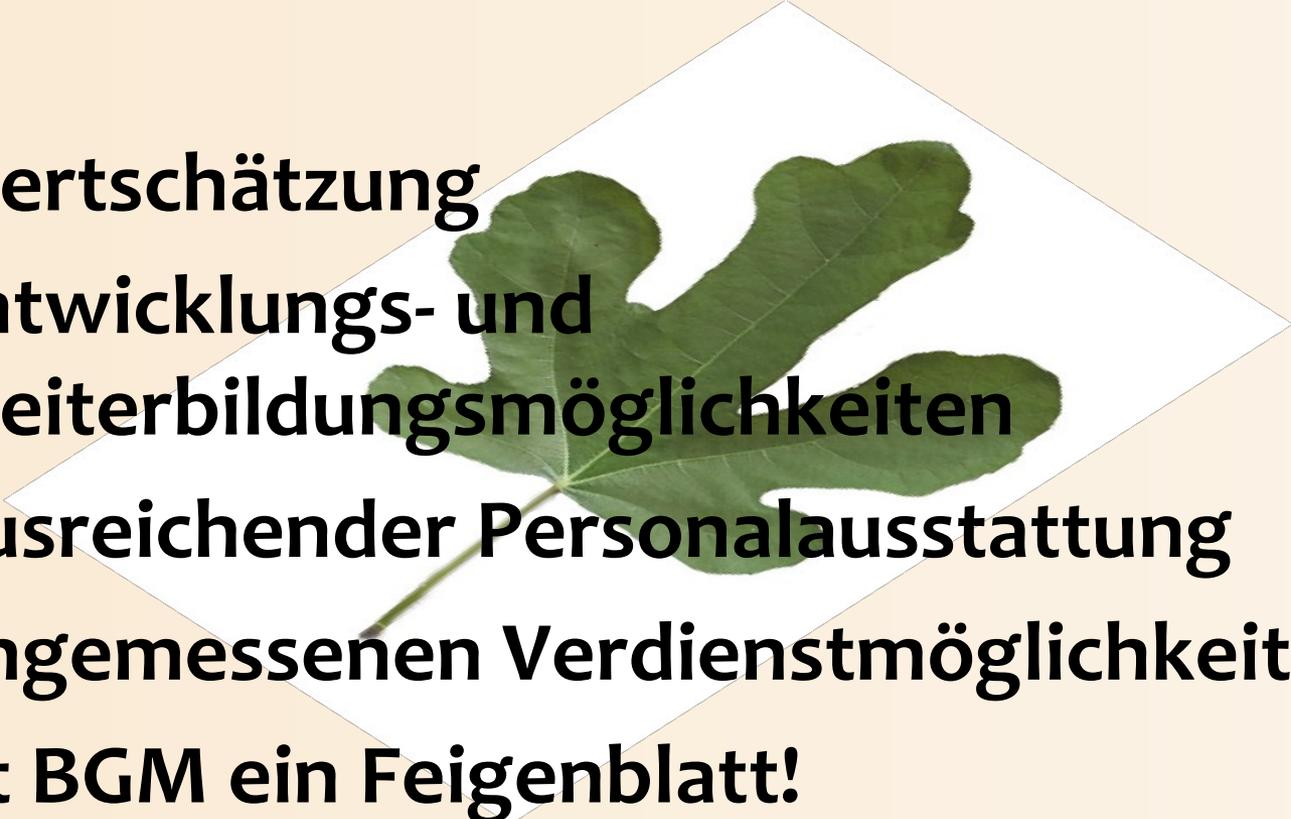
Wie erreiche ich Nachhaltigkeit?

- **Selbstverantwortung stärken**
- **„Gruppendruck“ durch Teamaktivitäten**
- **Zielvereinbarungen mit einzelnen, z.B. mit externen Trainern**
- **Klassisches Kursprogramm ist unattraktiv**

Resumee

- **BGM trägt zur Zufriedenheit bei**
- **Erfolgsmessung schwierig**
- **Gute Bewerberlage**
- **Lange Betriebszugehörigkeit**

Bei Fehlen von

- **Wertschätzung**
 - **Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten**
 - **Ausreichender Personalausstattung**
 - **Angemessenen Verdienstmöglichkeiten**
 - **Ist BGM ein Feigenblatt!**
- 

Vielen Dank

Ulrike Lang

Von Melle Park 3

20146 Hamburg

Tel. 040/42838-5696

Mail: lang@sub.uni-hamburg.de

www.sub.uni-hamburg.de

 facebook.com/stabihh

 twitter.com/stabihh

Ihre Fragen bitte!

