

MIT HILFE VON

BELEV

GESUNDES ARBEITEN GESTALTEN

- FÜR ENTSCHEIDUNGSTRÄGER UND ENTSCHEIDUNGSTRÄGERINNEN -





## THEMEN FÜR DIE PRÄSENTATION

- FÜHRUNGSKULTUR ALS GRUNDLAGE
- DIE GRUNDIDEE: DIE BELEV-MATRIX
- DIE BELEV-MITARBEITENDENBEFRAGUNG
- THEMEN DER BEFRAGUNG
- AUSWERTUNGEN DER BEFRAGUNG BEISPIELE 1+2
- GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHE BELASTUNGEN / AUSWERTUNG
- AUSWERTUNG ZU THEMEN DES ARBEITSSCHUTZES
- AUSWERTUNGEN FÜHRUNGSKULTUR
- VERGLEICHSMATRIX
- "BELEV GESUNDES ARBEITEN GESTALTEN" EIN KONZEPT MIT MEHRWERT
- BENEFIT VON "BELEV GESUNDES ARBEITEN GESTALTEN"
- KOSTEN DER BEFRAGUNG / ANSPRECHPERSONEN





#### FÜHRUNGSKULTUR ALS GRUNDLAGE VON BELEV



BELEV ZIELT DARAUF AB, IN EINER ORGANISATION ODER EINEM UNTERNEHMEN DIE SALUTOGENETISCHE HALTUNG ZU VERANKERN.

DAMIT DAS WIRKUNGSVOLL ERFOLGT, MUSS SIE VORRANGIG DIE FÜHRUNGSKULTUR PRÄGEN. DAS BEDEUTET, FÜHRUNGSKRÄFTE MÜSSEN IN DIE SALUTOGENESE EINGEFÜHRT WORDEN SEIN, SIE VERSTEHEN UND SINNVOLL FINDEN. UND SIE MÜSSEN IHR EIGENES HANDELN AN IHR AUSRICHTEN.

MIT DER ENTSPRECHENDEN FÜHRUNGSKULTUR BEGINNT DER BELEV-PROZESS IN EINEM UNTERNEHMEN UND KANN ERFOLGREICH EINGEFÜHRT UND GENUTZT WERDEN.



### EINE DEFINITION VON FÜHRUNG

PETER BECKER IN EXECUTIVE HEALTH- GESUNDHEIT ALS FÜHRUNGSAUFGABE



"EINE GESUNDE FÜHRUNGSKRAFT IST EIN MENSCH,

DER IN VERANTWORTUNG VOR GOTT

UND DEN IHM ANVERTRAUTEN MENSCHEN

SICH ALS INDIVIDUUM MIT STÄRKEN, GRENZEN UND BEDÜRFNISSEN KENNT

UND WERTSCHÄTZT,

IN ALLEN SEINEN LEBENSBEREICHEN VERANTWORTUNG ÜBERNOMMEN HAT UND DIE IHM TEMPORÄR VERLIEHENE MACHT EINSETZT, UM GUTES ZU BEWIRKEN UND BÖSES ZU VERHINDERN."





#### DIE GRUNDIDEE: DIE BELEV-MATRIX

Einflussbereiche für gesundes Arbeiten Salutogenetische Prinzipien	Handeln der Unternehmensleitung	Handeln der direkt vorgesetzten Führungskraft	Zusammenarbeit im Team	Organisation der Arbeit und Rahmenbedingungen	die eigene Haltung und das eigene Verhalten
Wie Arbeit bedeutsam ist und Sinn bekommt					
Wie Arbeit handhabbar wird und zu bewältigen ist					
Wie die Arbeit und die Hintergründe verstehbar werden					

DIE GRUNDIDEE VON BELEV ZEIGT DIE BELEV-MATRIX: IN 15 FELDERN WERDEN DIE RESSOURCEN UND HANDLUNGSBEDARFE IDENTIFIZIERT. ENTSPRECHEND DEN SALUTOGENETISCHEN PRINZIPIEN NACH AARON ANTONOVSKY WIRD ÜBERPRÜFT, WIE DIE ARBEIT IN FÜNF HANDLUNGSFELDERS SO GESTALTET WERDEN KANN, DASS

- MÖGLICHST VIEL VERSTANDEN WERDEN KANN
- MÖGLICHST VIEL GUT BEWÄLTIGT WERDEN KANN
- MÖGLICHST VIEL ALS BEDEUTSAM UND SINNVOLL ERLEBT WIRD.

SO KANN ANHAND DER MATRIX DIE SITUATION VOR ORT SYSTEMATISCH ANALYSIERT WERDEN.





#### DIE BELEV-MITARBEITENDENBEFRAGUNG

FÜR DIE ANALYSE DER SITUATION IN EINEM UNTERNEHMEN KANN AUCH EINE BEFRAGUNG DER MITARBEITENDEN EINGESETZT WERDEN. DIESE WURDE IM RAHMEN DES PROJEKTS CHRONOS DES DIAKONISCHEN WERKS WÜRTTEMBERG IN DEN JAHREN 2009-2012 ERARBEITET, IM RAHMEN DES PROJEKTS "BELEV 2.0" DES DIAKONISCHEN WERKS BADEN WURDE SIE IN DEN JAHREN 2017 — 2020 ÜBERARBEITET UND UM FRAGEN ZUR PSYCHISCHEN BELASTUNG SOWIE ZUR FÜHRUNGSKULTUR ERGÄNZT. BEI DER ERSTELLUNG DER MITARBEITENDENBEFRAGUNG UND INSBESONDERE BEI DEN FRAGEN ZUR PSYCHISCHEN BELASTUNG WURDE DIE ARBEITSGRUPPE VOM LEHRSTUHL FÜR ARBEITSWISSENSCHAFT DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL BERATEN.







# Belev® Gesundes Arbeiten gestalten

#### THEMEN DER BEFRAGUNG

DIE BEFRAGUNG BASIERT AUF DEM KONZEPT "BELEV — GESUNDES ARBEITEN GESTALTEN". SIE BERÜCKSICHTIGT DIE DREI PRINZIPIEN DER SALUTOGENESE IN DEN FÜNF HANDLUNGSFELDERN.

TEILE DES FRAGEBOGENS:

TEIL A BERUFLICHE TÄTIGKEIT / FUNKTION / STELLENUMFANG

TEIL B ANALYSE DER ARBEITSFÄHIGKEIT (2. DIMENSION DES WAI)

TEIL C ANALYSE DER ARBEITSSITUATION (AUFBAUEND AUF COPSOQ)

TEILE D & E ANALYSE DER GEFÄHRDUNGEN (ABGESTIMMT MIT DER BGW)

TEIL F ZUFRIEDENHEIT IN DEN EINZELNEN HANDLUNGSFELDERN

TEILE G,H&I ANALYSE DER 15 FELDER DER MATRIX (HANDLUNGSFELDER & SALUTOGENETISCHE PRINZIPIEN)

TEIL J VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE / UNTERSTÜTZUNGSBEDARF, / "WAS SCHÄTZE ICH AN MEINER ARBEIT" /

ANGABEN ZUR PERSON

TEIL K ERGÄNZENDE FRAGEN ZUR PSYCHISCHEN BELASTUNG

TEIL L ERGÄNZENDE FRAGEN ZUR FÜHRUNGSKULTUR

#### AUSWERTUNG DER BEFRAGUNG - BEISPIEL

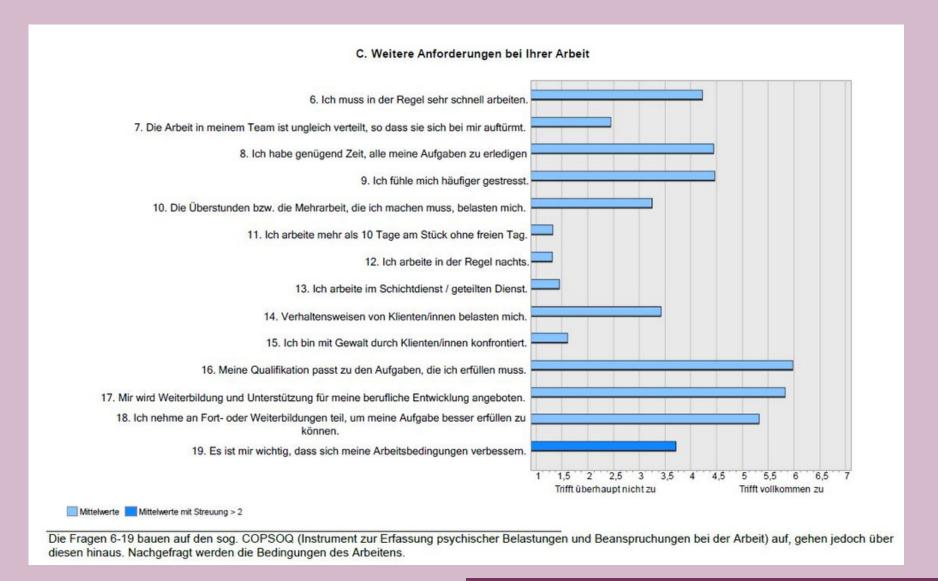
#### Übersichts-Matrix Gesamtgruppe Einflussbereiche X Organisation der Handeln der Handeln der direkt Zusammenarbeit im Prinzipien Unternehmensleitung vorgesetzten Arbeit und Team Führungskraft Rahmenbedingungen

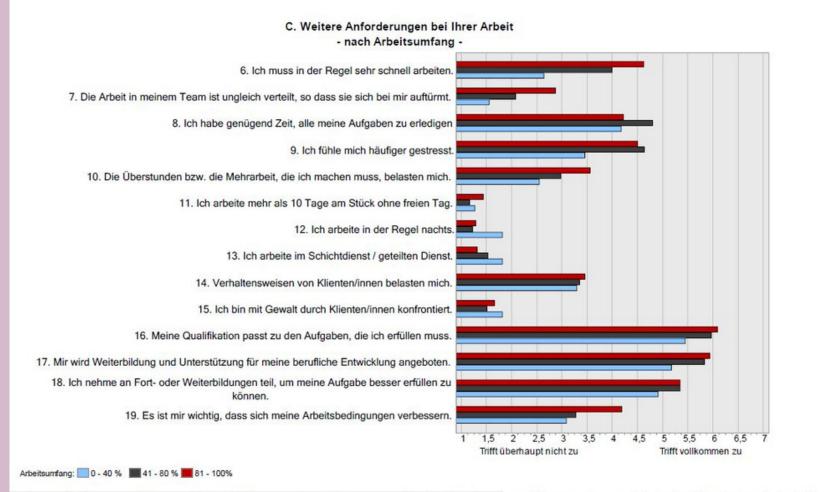
Die eigene Haltung und das eigene Verhalten Sinnhaftigkeit 5,0 / 4,4 / 130 5,5/5,2/130 5,5 / 4,7 / 130 5,8 / 5,3 / 130 6,2/5,8/130 Handhabbarkeit 5,5 / 5,0 / 130 2,7/3,4/126 5,6/4,9/130 4,4/4,3/129 5,4/4,7/130 Verstehbarkeit 4,4/3,8/127 5,2/5,0/130 5,3 / 4,8 / 130 4,8 / 4,8 / 130 5,1/4,9/130

Erster Zahlenwert: Mittelwert der Befragten der Einrichtung/ des Bereichs. Die Höhe des Balkens entspricht diesem Wert. Zweiter Zahlenwert: globaler Referenzwert. (Durchschnittswert aller Einrichtungen). Dritter Wert: Anzahl der eingegangenen Fragebögen der oben stehenden Einheit.

DIE MATRIX IST DIE WICHTIGSTE DARSTELLUNG DER AUSWERTUNG UM FOKUSSIERT RESSOURCEN UND VERBESSERUNGSTHEMEN ZU ERKENNEN.

#### AUSWERTUNG DER BEFRAGUNG - BEISPIEL





ie Fragen 6-19 bauen auf den sog. COPSOQ (Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit) auf, gehen jedoch über iesen hinaus. Nachgefragt werden die Bedingungen des Arbeitens.

FÜR FEINANALYSEN SIND ALLE FRAGEN MIT MITTELWERT UND
STANDARDABWEICHUNG DARGESTELLT, UND ZWAR JEWEILS DIE GESAMTE
BETEILIGUNG UND DANN DIE NACH BESCHÄFTIGUNGSUMFANG.

ES GIBT AUSWERTUNGEN FÜR JEDEN BEREICH UND FÜR DIE TÄTIGKEITEN.

#### GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHE BELASTUNGEN

#### STRUKTUR DER NATIONALEN LEITLIENIEN

Rubriken	Merkmalsbereiche	Themen Merkmalsbereiche	Merkmals- ausprägunger (=Belevfragen)
Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe	He wallow when in leaves	Einflussnahme	44, 46, 54
	Handlungsspielraum	Arbeitsumfang	83, 85, 87, 107
	Information/-angebot	Informationsfluss	39, 42, 64
	Verantwortung	Verantwortung	102, 113
	Qualifikation	Fachl. Kompet. für Tätigkeit	16, 88, 93, 106
	200	Digitale Kompetenz	116, 117, 118
		Erleben von Klienten	14, 15, 108
	Emetionals	Beziehung von Klienten	47, 99, 103
	Emotionale Inanspruchnahme	Beziehung für Geschäftsp	67, 109
		Umgang mit digit Systemen	119, 120, 121
Arbeits- organisation	Arbeitszeit	Zeitliche Lage der Arbeit	12, 13, 95
	Arbeitsablauf	Organisation der Arbeit	69, 71, 89, 110
		Arbeitsmenge	7, 8, 10
	Kommunikation/Koop.	Zusammenarbeit	43, 49, 77
Soziale Beziehungen	Kolleg/innen (Team)	Umgang (T)	48, 80
		Kritik/Konflikte (T)	78, 79
	2000 1000 E-000	Rückkopplung (T)	41, 57
i Pr	× -	Umgang (V)	70, 114
Se	Vorgosetzte	Kritik/Konflikte (V)	72, 115, 127
B	Vorgesetzte	Rückkopplung (V)	45, 55
	(4	Klarheit	40, 74
Arbeits- umgeb ung	Arbeitsumgebung	Technik, Arbeitsmittel, - raum	50, 92, 111, 112
Persönliche Ressourcen	Motivation	Positives Erleben bei der Arbeit	51, 59, 97, 9
	Zufriedenheit	Zufriedenheit bei der Arbeit	52, 60, 66
	Arbeitsfähigkeit	Psychische Arbeitsfähigkeit	WAI
	Albeitslangkeit	Körperliche Arbeitsfähigkeit	WAI

MIIT DEM 2019 ÜBERARBEITETEN FRAGEBOGEN BEINHALTET DIE
BEFRAGUNG FÜR DIE TÄTIGKEITEN, DIE ANGEKREUZT WERDEN KÖNNEN, DIE
GSETZTLICH VORGESCHRIEBENE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG
PSYCHISCHER BELASTUNGEN.

DIE AUSWERTUNG DERSELBEN WIRD ENTSPRECHEND DEN VORGABEN
DER NATIONALEN LEITLINIEN DARGESTELLT.

ZUSÄTZLICH GIBT ES EINE AUSWERTUNG IN ZUORDUNG ZU DEN DREI SALUTOGENETISCHEN PRINZIPIEN, AUS DER ERSEHEN WERDEN KANN, WIE EINE EINHEIT DIESBEZÜGLICH AUFGESTELLT IST.





## AUSWERTUNG GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN



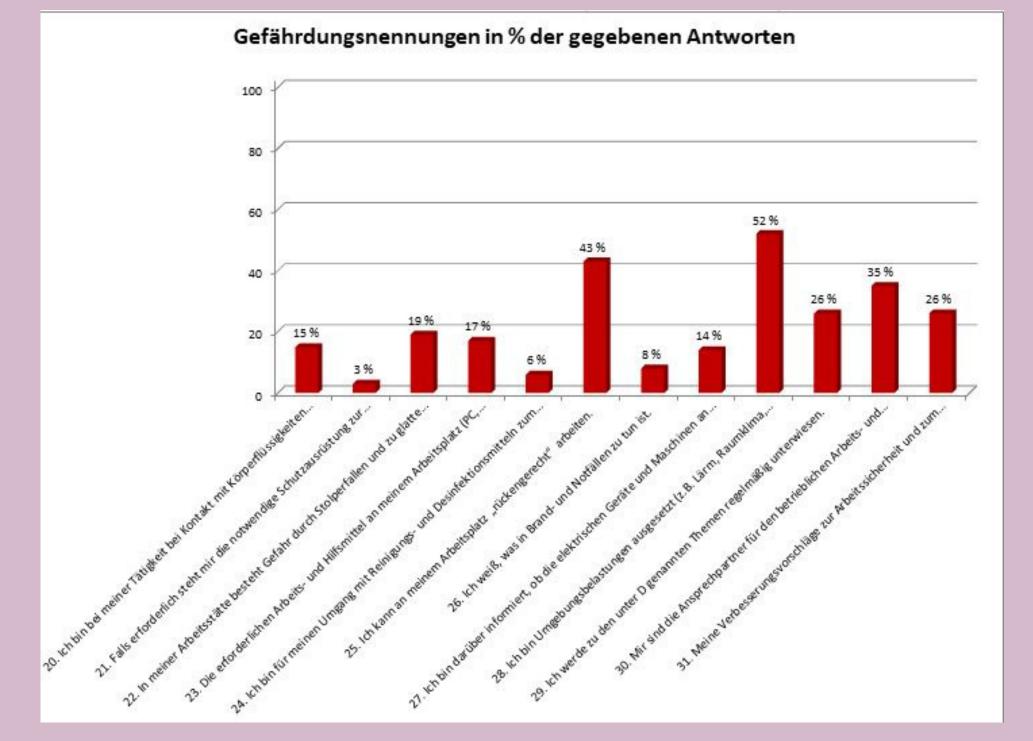


MIT DIESER AUSWERTUNG ERHÄLT NICHT NUR DIE ZUSTÄNDIGE FÜHRUNGSKRAFT IMPULSE ZUR VERBESSERUNG, SONDERN AUCH WELCHE RESSOURCEN DIE MITARBEITENDEN EINER TÄTIGKEITEN HABEN.

DARÜBERHINAUS KANN ÜBERGREIFEND ERKANNT WERDEN, WELCHE TÄTIGKEITEN MIT WELCHEN BELASTUNGEN EINHERGEHEN. GGF. KÖNNEN AUCH ÜBERGREIFENDE MASSNAHMEN IN DIE WEGE GELEITET WERDEN.

#### AUSWERTUNG ZU THEMEN DES ARBEITSSCHUTZES

DER ARBEITSSCHUTZAUSSCHUSS KANN SPEZIELL ANHAND DER FRAGENBLÖCKE D UND E ERKENNEN, WIE GUT DIE GRUNDTHEMEN DES ARBEITSSCHUTZES IM UNTERNEHMEN BEI DEN MITARBEITENDEN ANGEKOMMEN SIND. GGF. KÖNNEN GEZIELT MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG EINGELEITET WERDEN.





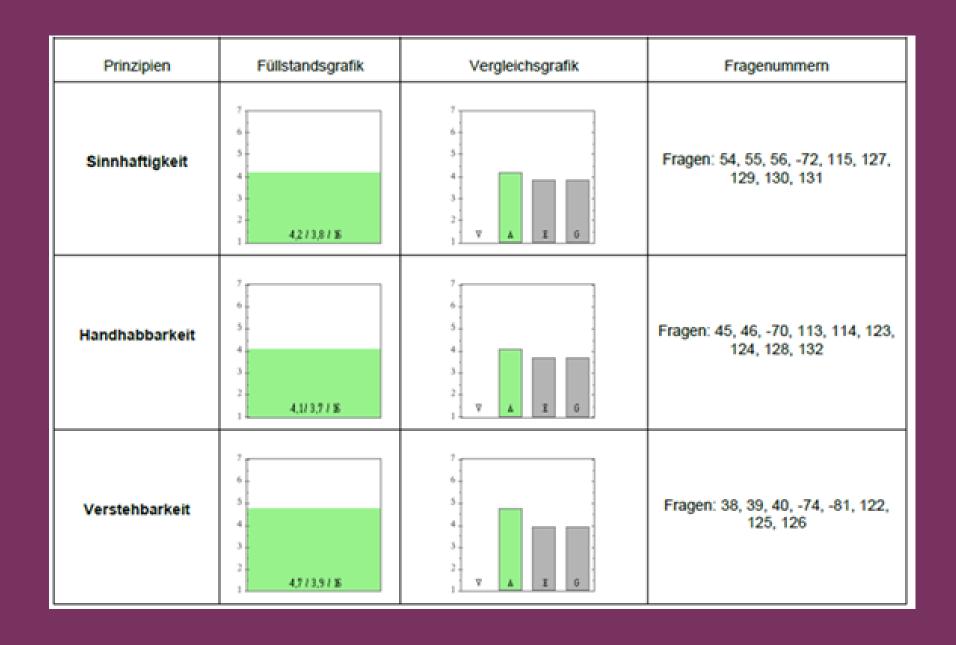




DIE AUSWERTUNG DER FÜHRUNGSKULTUR
BEINHALTET NEBEN DEN MITTELWERTEN UND
STANDARDABWEICHUNGEN DER EINZELFRAGEN
EINE ÜBERSICHT, DIE DIE FRAGEN ZUR
FÜHRUNGSKULTUR SALUTOGENETISCH
ZUGEORDNET ZEIGT.



## AUSWERTUNG FÜHRUNGSKULTUR



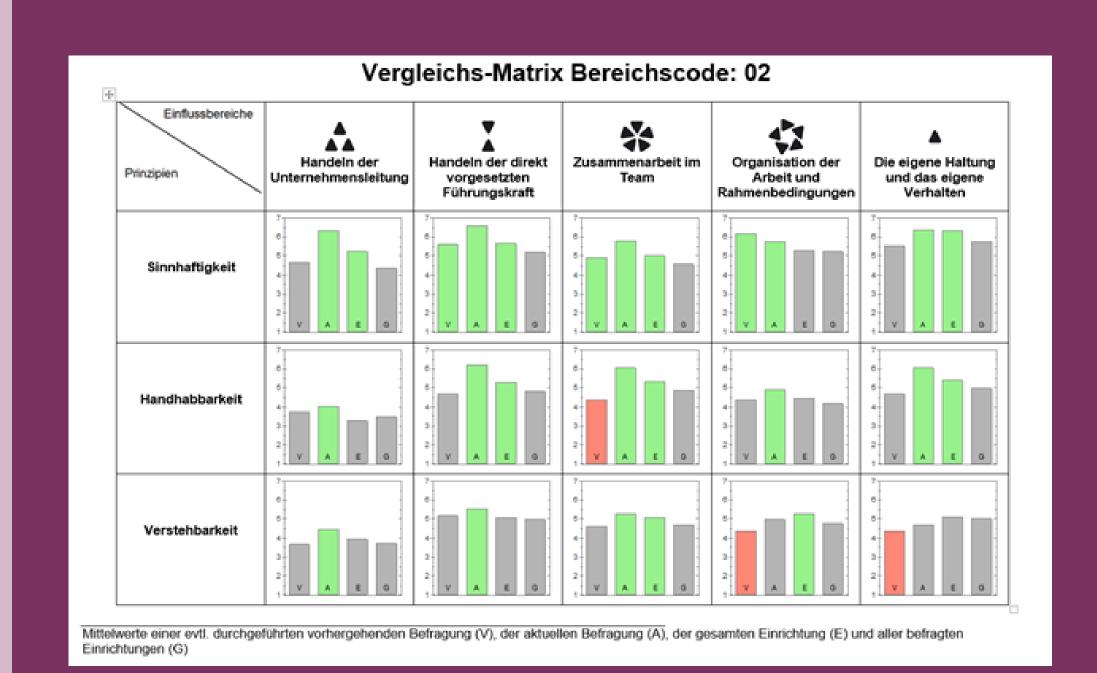


DIE MATRIXWERTE DER VORHERIGEN BEFRAGUNG
IN DER VERGLEICHSMATRIX ANGEZEIGT.

D.H. VERÄNDERUNGEN SIND BEZOGEN AUF DIE
FELDER DER MATRIX GUT ERKENNBAR.



#### VERGLEICHSMATRIX



#### BELEV- GESUNDES ARBEITEN GESTSALTEN - EIN KONZEPT MIT MEHRWERT

#### KONZEPT BELEV MIT MEHRWERT DURCH

- BEFRAGUNG VON MITARBEITENDEN
- INTERNER BENCHMARK
- EXTERNER BENCHMARK
- ARBEITSSCHUTZTHEMEN
- BLICK IN DIE FÜHRUNGSKULTUR
- PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG





#### BENEFIT VON "BELEV- GESUNDES ARBEITEN GESTALTEN"

- INNERE HALTUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE RICHTET SICH AUF "GESUNDHEIT ALS STRATEGISCHES ZIEL" AUS
- MITARBEITENDE FÜHLEN SICH BETEILIGT, GESEHEN UND WERTGESCHÄTZT
- REFLEKTION MIT DEM LEITBILD WIRD GEFÖRDERT
- DIE ORGANISATION INSGESAMT VERBESSERT SICH: GESUNDHEITSQUOTE STEIGT, FEHLZEITEN SINKEN
- IDENTIFIKATION UND VERBUNDENHEIT MIT DER EINRICHTUNG BZW. DEM UNTERNEHMEN WIRD GEFÖRDERT
- WERTE WIE RESPEKT, VERTRAUEN, ACHTSAMKEIT, WERTSCHÄTZUNG UND ZUVERLÄSSIGKEIT WERDEN IM ALLTAG ÜBERPRÜFBARER
- POSITIVER EFFEKT AUF DIE WIRTSCHAFTLICHKEIT DES UNTERNEHMENS WIRD ERZIELT







#### KOSTEN DER BEFRAGUNG

#### Preise für Mitglieder des Diakonischen Werks Baden Württemberg

Grundpreis: 2.340,00 €

+ je Fragebogen online: 7,10 €

+ je Fragebogen Papier: 9,60 €

Zzgl. MwSt.



Enthalten in diesem Preis sind eine Gesamtauswertung, eine Auswertung nach Bereichscodes und eine Auswertung nach Tätigkeitsbereichen (maximale Zahl an Auswertungen: Teilnehmerzahl/10)

#### BEISPIELRECHNUNG:

BEFRAGUNG IN EINER EINRICHTUNG MIT 300

MITARBEITENDEN. RÜCKLAUFQUOTE 60% (=180), DAVON

JE 50% ONLINE-BEFRAGUNG UND IN PAPIERFORM.

GRUNDPREIS:

90 TEILNEHMENDE ONLINE

90 TEILNEHMENDE PAPIERFORM

2.340,00 €
639,00 €
864,00 €

GESAMTPREIS: 3.843,00 € ZZGL. MWST.

DAZU KOMMEN DIE KOSTEN FÜR DIE BERATUNG UND BEGLEITUNG DER AUSWERTUNG

## **Diakonie** Württemberg

#### ANSPRECHPERSONEN

DOERTE WESTPHAL

DIAKONISCHES WERK WÜRTTEMBERG

ABTEILUNG THEOLOGIE UND BILDUNG

HEILBRONNER STR. 180, 70191 STUTTGART

TELEFON: 0711/1656-173

WESTPHAL.D@DIAKONIE-WUE.DE

WWW.DIAKONIE-WUERTTEMBERG.DE

BELEV-HOMEPAGE VORAUSSICHTLICH AB 1.9.22 FREIGESCHALTET:

WWW.BELEV.DE



DANIEL VOGEL

MTO — PSYCHOLOGISCHE FORSCHUNG UND BERATUNG GMBH

SCHLEIFMÜHLEWEG 68, 72072 TÜBINGEN

TEL.: 07071/9101-5;

D.VOGEL@MTO.DE WWW.MTO.DE

