

# Kein Stress mit dem Stress

**Selbsteinschätzung** für das betriebliche Gesundheitsmanagement  
im Bereich der psychischen Gesundheit

GESUNDHEIT



ein Angebot der Initiative  
Neue Qualität der Arbeit

# Kein Stress mit dem Stress – Selbsteinschätzung für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit

## Das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA“

### Projektleitung:

BKK Dachverband, Berlin



### Kooperationspartner des Projekts:

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh  
Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe BGN, Mannheim  
BKK Netzwerk Gesundheitsförderung und Selbsthilfe, Essen  
Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln  
Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg  
DGB Bildungswerk BUND e.V.  
Diakonisches Werk der EKD, Berlin  
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung NRW G.I.B., Bottrop  
Gesunde Stadt Dortmund e.V.  
Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin des Universitätsklinikum Aachen  
Leibniz Universität Hannover  
Landeshauptstadt München  
Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes NRW LIA.NRW, Düsseldorf  
LVR-Klinikum Düsseldorf (in Kooperation mit dem Aktionsbündnis Seelische Gesundheit), Düsseldorf  
START Zeitarbeit NRW GmbH, Duisburg  
Team Gesundheit Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH, Essen  
Unternehmensnetzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union e.V., Essen

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit  
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
Nöldnerstraße 40–42  
10317 Berlin  
Telefon 030 51548-4000  
Telefax 030 51548-4743  
E-Mail [info@inqa.de](mailto:info@inqa.de)  
[www.inqa.de](http://www.inqa.de)

### Redaktion:

Dr. Gregor Breucker, Brigitte Jürgens-Scholz, Dr. Reinhold Sochert, Dr. Viola Weber (BKK Dachverband),  
Michaela Mißler (Team Gesundheit Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH)

### Layoutumsetzung:

eckedesign, Berlin

### Druck:

Bonifatius Druckerei, Paderborn

### Fotos:

istockphoto © Liese Gagne (Titel)

### Stand:

Juni 2014

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektträger:





# Inhalt

<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>Kriterienbereich 1: Strukturen &amp; Organisation</b> Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik	<b>6</b>
<b>Kriterienbereich 2: Prozesse &amp; Maßnahmen</b> Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung	<b>18</b>
<b>Kriterienbereich 3: Ergebnisse und Gesamtbewertung</b> Führung, Identifikation, Gesundheit und Geschäftsergebnisse	<b>24</b>
<b>Auswertung</b>	<b>30</b>
<b>Projektveröffentlichungen</b>	

Die in der Broschüre verwendete männliche Form bezieht selbstverständlich die weibliche Person mit ein. Auf die durchgängige Verwendung beider Geschlechtsformen wird lediglich mit Blick auf die bessere Lesbarkeit des Textes verzichtet.

# Einleitung

Das in dieser Broschüre enthaltene Instrument wurde entwickelt, um Praktiker dabei zu unterstützen, den IST-Stand von Organisationen im Bereich der Förderung psychischer Gesundheit einzuschätzen und daraus Anhaltspunkte für die Verbesserung der Praxis ableiten zu können.

## Die Arbeit mit dem Fragebogen

- ▶ ermöglicht eine systematische Selbstbewertung des Engagements der Organisation im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement/Psychische Gesundheit
- ▶ macht deutlich, in welchen Aktionsfeldern und mit welchen Aktivitäten die Organisation psychische Gesundheit fördert
- ▶ hilft festzustellen, welches Qualitätsniveau die Aktivitäten bereits erzielt haben
- ▶ macht sowohl Stärken als auch Verbesserungspotenziale deutlich und hilft dabei, Prioritäten für künftigen Maßnahmen abzuleiten.

Der Fragebogen kann in der Praxis eingesetzt werden, um eine individuelle Einzelbeurteilung oder eine parallele Einzelbeurteilung durch mehrere Personen vorzunehmen. Denkbar ist hier eine Einschätzung durch mehrere Fachleute bzw. Akteure in der Organisation, bei der die Einzelergebnisse anschließend zum Ausgangspunkt einer Diskussion werden – zum Beispiel im Rahmen eines Workshops. Darüber hinaus kann mittels des Fragebogens eine gleichzeitige Bewertung im Team vorgenommen werden. Je nach Interessens- und Ausgangslage können die Ergebnisse des Fragebogens mit weiteren internen und/oder externen Bewertungen kombiniert werden.

Im Rahmen eines systematischen Veränderungsprozesses oder einer kontinuierlichen Verbesserung kann der Bogen auch dazu genutzt werden, Veränderungsergebnisse im Ablauf sichtbar zu machen.

Das vorliegende Instrument zur Selbsteinschätzung basiert auf den Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit, die im Rahmen des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA-transfer“ entwickelt wurden.

Die Kriterien wurden hierbei in drei Bereiche eingeteilt, die zusammengenommen ein umfassendes Bild der Qualität der Förderung psychischer Gesundheit in der Organisation ergeben:

**Abb.: Kriterienmodell guter Praxis der Förderung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz**

Strukturen & Organisation	Prozesse & Maßnahmen	Ergebnisse	
Unternehmenskultur & betriebliche Gesundheitspolitik	Führung, Arbeitsorganisation & Förderung der psychischen Gesundheit	mitarbeiterorientierte Führung	Geschäftsergebnisse
		Identifikation & Engagement	
		verbesserte psychische Gesundheit	

Alle Einzelkriterien des Modells wurden für die Einschätzung des IST-Standes im Unternehmen in Fragen umformuliert. Jedes Einzelkriterium erfordert vom Benutzer ein summarisches Urteil, in das unterschiedliche Aspekte eingehen können. Für die Beantwortung der Fragen zur Einschätzung des IST-Standes wurde eine fünfstufige Antwortskala gewählt.

Um Ihre Einschätzungen zu unterstützen, wurde für jede Frage eine Checkliste entwickelt, die Ihnen eine Grundlage für die Beurteilung an die Hand gibt. Diese Checklisten sollen den Nutzer in der Abwägung des Gesamturteils in jeder einzelnen Frage unterstützen.

Die fünfstellige Antwortskala basiert auf der Kombination von drei verschiedenen universellen Qualitätsdimensionen:

### **1) Stabilität und Kontinuität**

Werden Maßnahmen auf der Basis von Projekten durchgeführt und sind somit zeitlich befristet, oder sind sie dauerhaft angelegt?

### **2) Verbreitungsgrad im Unternehmen**

Stehen die Maßnahmen nur einigen Beschäftigten zur Verfügung oder können sie von allen genutzt werden, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Hierarchiestufe?

### **3) Managementsystematik**

Werden die Maßnahmen nur punktuell aus Analysen abgeleitet und geplant, oder werden sie kontinuierlich unter Beteiligung der Beschäftigten verbessert?

Auf dieser Basis werden die folgenden Stufen für die Einschätzung benutzt:

#### Stufe A: nicht begonnen

Auf dieser Stufe existieren keine Maßnahmen entsprechend den Vorgaben des Kriterienbereiches 2 „Prozesse und Maßnahmen“

#### Stufe B: ansatzweise umgesetzt

Auf dieser Stufe werden Maßnahmen punktuell in Projektform durchgeführt, dabei jedoch unsystematisch umgesetzt. Es gibt keine kontinuierliche Verbesserung sowie nur eine punktuelle Beteiligung der Beschäftigten.

#### Stufe C: teilweise umgesetzt

Maßnahmen werden in mehreren Bereichen des Unternehmens umgesetzt, es existieren Projekte über einen längeren Zeitraum: Teilweise werden Maßnahmen systematisch geplant und umgesetzt, dennoch existiert keine kontinuierliche Verbesserung.

#### Stufe D: weitgehend umgesetzt

Auf dieser Stufe werden Maßnahmen in vielen Bereichen des Unternehmens umgesetzt, die Mehrheit der Beschäftigten hat Zugang zu ihnen. Viele Maßnahmen werden systematisch geplant und umgesetzt; teilweise werden Maßnahmen kontinuierlich verbessert.

#### Stufe E: vollständig umgesetzt

Auf dieser Stufe werden Maßnahmen kontinuierlich in allen Bereichen des Unternehmens umgesetzt. Alle Beschäftigten haben unabhängig von der Hierarchiestufe Zugang zu ihnen; alle Maßnahmen werden vollständig unter ständiger Beteiligung der Beschäftigten kontinuierlich verbessert.

Die Einschätzungsstufen sind zur Auswertung in Prozentstufen übersetzt worden:  
0% – 25% – 50% – 75% – 100%.

Das Ergebnis ist ein Profil, das den prozentualen Erfüllungsgrad

- ▶ pro Einzelkriterium und
  - ▶ pro Kriterienbereich
- darstellt.

Darüber hinaus wird ein Gesamtwert ermittelt.

Für die Auswertung des Fragebogens haben wir für Sie entsprechende Formulare vorbereitet. Gehen Sie nun die einzelnen Fragen nacheinander durch und nehmen Sie – mit Hilfe der Checklisten – Ihre Einschätzungen vor.

Im Auswertungsteil werden Ihre Antworten dann systematisch zusammengeführt und als Ergebnisprofile dargestellt.

## Kriterienbereich 1: Strukturen &amp; Organisation

# Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik

Entwickelt das Unternehmen eine wertschätzende Vertrauenskultur, fördert die Beteiligung der Beschäftigten in allen Fragen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und stellt Strukturen bereit, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten fördern?

Strukturen & Organisation	Prozesse & Maßnahmen	Ergebnisse	
Unternehmenskultur & betriebliche Gesundheitspolitik  <b>A</b> Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur  <b>B</b> Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik  <b>C</b> Beteiligung  <b>D</b> Verantwortlichkeit, Zuständigkeiten, Aufgaben, Abläufe und Ressourcen  <b>E</b> Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote  <b>F</b> Wandel	Führung, Arbeitsorganisation & Förderung der psychischen Gesundheit	mitarbeiterorientierte Führung  Identifikation & Engagement  verbesserte psychische Gesundheit	Geschäfts- ergebnisse



# A

## Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur

**Stellt das Unternehmen durch seine Werte und sein Leitbild sicher, dass der Beitrag jedes Mitarbeiters zum Unternehmenserfolg wertgeschätzt wird und die Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten unterstützt wird?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

Hat Ihr Unternehmen Werte für die Unternehmensführung entwickelt?
Werden bzw. wurden die Beschäftigten bei der Entwicklung von Unternehmenswerten beteiligt?
Stellt das Unternehmen sicher, dass alle Beschäftigten die Werte des Unternehmens kennen und verstehen?
Existieren Unternehmenswerte, die den Beitrag des Mitarbeiters zum Unternehmenserfolg anerkennen?
Gibt es ein Unternehmensleitbild, in dem die Gesundheit der Beschäftigten als Anliegen des Unternehmens genannt wird bzw. unterstützt das Leitbild die Förderung der psychischen Gesundheit?
Gibt es in Ihrem Unternehmen schriftliche Führungsleitlinien?
Sind hier in Führungsgrundsätze enthalten, die einen partnerschaftlichen und mitarbeiterorientierten Führungsstil unterstützen?
Existieren andere betriebliche Regelungen, Vereinbarungen oder Erklärungen, die eine partnerschaftliche Unternehmenskultur unterstützen helfen?

# B

## Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik

### B1

**Stellt das Unternehmen sicher, dass eine systematische Personalentwicklung für alle Beschäftigten betrieben wird?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Existiert ein Konzept für die Personalentwicklung einschließlich definierter Verfahrensweisen, auf Basis einer Analyse des Lern- und Entwicklungsbedarfs sowie der Bedürfnisse der Mitarbeiter, die eine systematische Personalentwicklung verbindlich regeln?

Gibt es eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Personalentwicklung?

Werden alle Beschäftigten in Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt?

Wird das Konzept der Personalentwicklung und seine Umsetzung kontinuierlich verbessert?

Sorgt Ihr Unternehmen für ein lernförderliches Arbeitsumfeld/Arbeitsbedingungen?

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine systematische Führungskräfteentwicklung?

Werden für die Mitarbeiter Ihres Unternehmen individuelle (Personal) Entwicklungspläne, z. B. im Rahmen des Mitarbeitergesprächs, erstellt?

Gibt es in Ihrem Unternehmen klar definierte Karrierewege und Laufbahn-/Karriereplanungen?

**Kriterienbereich 1:** Strukturen & Organisation > Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik  
> B) Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik > B1 > Checkliste

**B2**

**Stellt das Unternehmen eine faire und transparente Gehaltspolitik sicher?**

Kriterienbereich 1: Strukturen & Organisation		
A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

**Checkliste / Beurteilungskriterien**

Liegen die Gehälter Ihres Unternehmens im bzw. über dem Branchendurchschnitt?

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein transparentes Gehaltssystem?

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Gehaltssystem mit variablen Anteilen (zur Anerkennung von Leistung)?

Beteiligt Ihr Unternehmen die Mitarbeiter am Unternehmensergebnis / Unternehmenskapital?

Kriterienbereich 1: Strukturen & Organisation > Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik  
 > B) Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik > B2 > Checkliste

**B3**

**Existieren verbindliche betriebliche Regelungen zum Umgang mit den wichtigsten Handlungsfeldern der Förderung psychischer Gesundheit?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

**Checkliste / Beurteilungskriterien**

Existieren Regelungen bzw. Betriebsvereinbarungen, in denen die Förderung der Gesundheit oder die Förderung der psychischen Gesundheit ein Bestandteil sind?

Existiert eine betriebliche Politik zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Existiert eine betriebliche Politik zum Umgang mit psychischen kranken Beschäftigten (evtl. auch mit Bezug auf die betriebliche Wiedereingliederung)?

Existiert eine betriebliche Politik zur Flexibilisierung der Arbeit (Arbeitszeit und -ort), die die Belange der Beschäftigten berücksichtigt – und dabei auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt?

Existiert eine betriebliche Politik zum Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung?

Existieren personalpolitische Konzepte, Programme oder andere betriebliche Erklärungen, in denen die Förderung der Gesundheit oder die Förderung der psychischen Gesundheit ein Bestandteil sind?

Ist die mitarbeiterorientierte Führung Bestandteil von Zielvereinbarungen für Führungskräfte?

Werden gesundheitliche Belange der Beschäftigten in Zielvereinbarungen von Führungskräften berücksichtigt?

**Kriterienbereich 1:** Strukturen & Organisation > Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik  
> B) Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik > B3 > Checkliste

# C

## Beteiligung

### C1

**Stellt das Unternehmen sicher, dass die wichtigsten Geschäftsziele und -strategien allen Beschäftigten bekannt sind und von ihnen verstanden werden?**

Checkliste / Beurteilungskriterien		
A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Informiert die Unternehmensleitung die Beschäftigten über die Geschäftsziele und -strategien?

Wird überprüft, ob die Beschäftigten die Geschäftsziele und -strategien kennen und verstehen?

Können Beschäftigte Vorschläge in Bezug auf die Geschäftsziele und -strategien einbringen?

Kriterienbereich 1: Strukturen & Organisation > Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik  
> C) Beteiligung > C1 > Checkliste

**C2**

**Stellt das Unternehmen sicher, dass die Strukturen der repräsentativen Beschäftigtenvertretung unterstützt und direkte Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten in allen gesundheitsrelevanten Fragen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen gefördert werden?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

**Checkliste / Beurteilungskriterien**

Stellt das Unternehmen sicher, dass die gesetzlichen Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt werden?

Fördert das Unternehmen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung?

Informiert das Unternehmen regelmäßig und proaktiv die Mitarbeitervertretung in allen Fragen der Mitbestimmung?

Können sich die Sozialpartner auch in Konfliktfällen einigen? Gibt es für Konfliktfälle geregelte Verfahren (z. B. feste Einigungsstelle)?

Führt das Unternehmen systematisch und regelmäßig (z. B. jährlich) Mitarbeiterbefragungen durch?

Gibt es regelmäßige (z. B. jährliche), strukturierte und verpflichtende Mitarbeitergespräche?

Können Beschäftigte Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen einbringen und werden diese systematisch weiterverfolgt bzw. geprüft?

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein systematisiertes Ideenmanagement, ein Betriebliches Vorschlagswesen?

**Kriterienbereich 1:** Strukturen & Organisation > Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik  
> C) Beteiligung > C2 > Checkliste

# D

## Verantwortlichkeit, Zuständigkeiten, Aufgaben, Abläufe und Ressourcen

### D1

**Sind die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für die Planung, Umsetzung und Auswertung der Förderung psychischer Gesundheit im Unternehmen klar geregelt?**

**Sind Aufgaben, Abläufe bzw. Verfahrenswege einschließlich der Berichtspflichten definiert?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Existiert ein Gremium oder eine Organisationseinheit, die für Planung, Umsetzung und Auswertung von Maßnahmen zuständig ist?

Sind die Beschäftigten (z. B. in Form von Beschäftigtenvertretern, Betriebs-/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung) in diesem Gremium bzw. in der Planung, Umsetzung und Auswertung von Maßnahmen beteiligt?

Sind die Aufgaben und Berichtspflichten dieses Gremiums oder dieser Organisationseinheit klar definiert?

**Kriterienbereich 1:** Strukturen & Organisation > Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik  
> D) Verantwortlichkeit, Zuständigkeiten, Aufgaben, Abläufe und Ressourcen > D1 > Checkliste

**D2**

**Stellt das Unternehmen ausreichende Personal- und Sachmittel zur Förderung psychischer Gesundheit zur Verfügung?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

**Checkliste / Beurteilungskriterien**

Sind die intern zuständigen oder extern beauftragten personellen Ressourcen – sowohl in fachlicher als auch in quantitativer Hinsicht – ausreichend, um die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu fördern?

Existiert ein Budget für die betriebliche Gesundheitsförderung einschließlich der Förderung der psychischen Gesundheit?

Sind die bereitgestellten finanziellen Ressourcen ausreichend, um die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu fördern?

**Kriterienbereich 1:** Strukturen & Organisation > Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik  
> D) Verantwortlichkeit, Zuständigkeiten, Aufgaben, Abläufe und Ressourcen > D2 > Checkliste



# E

## Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote

### E1

**Stellt das Unternehmen Qualifizierungsangebote für Führungskräfte im Bereich der mitarbeiterorientierten Führung und der Führungsverantwortung in Bezug auf die Förderung psychischer Gesundheit sicher, einschließlich der Förderung der eigenen Gesundheit?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Existieren interne oder externe Qualifizierungsangebote für Führungskräfte zur Verbesserung des Führungsverhaltens?

Sind Weiterbildungen zur Verbesserung des Führungsverhaltens für Führungskräfte verpflichtend?

Existieren interne oder externe Qualifizierungsangebote für Führungskräfte zum Umgang mit belasteten und psychisch kranken Mitarbeitern?

Existieren interne oder externe Weiterbildungsangebote für Führungskräfte zur Verbesserung des eigenen Gesundheitsverhaltens im Bereich der psychischen Gesundheit?

Stellt das Unternehmen sicher, dass Führungskräfte die existierenden Qualifizierungsangebote kennen?

Fördert das Unternehmen die Teilnahme an diesen Maßnahmen?

Werden Erfolg und Akzeptanz der Maßnahmen überprüft?

Wird das angebotene Qualifizierungsprogramm in diesem Bereich regelmäßig verbessert?

**E2**

**Können sich Beschäftigte über die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz informieren? Schafft das Unternehmen Unterstützungsstrukturen und hält z. B. spezifische Informations- und Beratungsangebote für psychisch belastete Mitarbeiter bereit?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

**Checkliste / Beurteilungskriterien**

Existieren interne oder externe Informations- und Weiterbildungsangebote für die Beschäftigten zur Förderung des eigenen Gesundheitsverhaltens im Bereich der psychischen Gesundheit?

Stellt das Unternehmen sicher, dass diese Angebote den Beschäftigten bekannt sind?

Fördert das Unternehmen die Inanspruchnahme dieser Angebote?

Existiert ein betriebliches Unterstützungssystem für psychisch fehlbelastete oder psychisch kranke Beschäftigte, z. B. in Form eines psychosozialen Beratungsangebotes?

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Betriebliches Eingliederungs-Management (BEM)?

Stellt das Unternehmen sicher, dass diese Angebote den Beschäftigten bekannt sind?

Fördert das Unternehmen die Nutzung der Unterstützungsangebote durch die Beschäftigten?

Werden Erfolg und Akzeptanz aller Maßnahmen in diesem Bereich regelmäßig überprüft?

Werden die angebotenen Maßnahmen in diesem Bereich regelmäßig verbessert?

**Kriterienbereich 1:** Strukturen & Organisation > Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik  
> E) Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote > E2 > Checkliste

# F

## Wandel

**Stellt das Unternehmen sicher, dass in Veränderungsprozessen, und insbesondere in wirtschaftlichen Krisen, die Belange der Beschäftigten berücksichtigt und diese an Veränderungsprozessen beteiligt werden?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Existieren in Ihrem Unternehmen spezielle Verantwortlichkeiten für die Steuerung und Gestaltung von Veränderungsprozessen?

Existiert eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung bzw. zum Umgang mit Umstrukturierungsmaßnahmen?

Gibt es Routineverfahren zur Beteiligung von Beschäftigten und ihren Vertretungen (Betriebs-/ Personalrat, Schwerbehindertenvertretung etc.) in betrieblichen Veränderungsprozessen (z. B. Projektgruppen)?

Stellt das Unternehmen sicher, dass die gesundheitlichen Auswirkungen von Veränderungen bei allen Beschäftigten berücksichtigt werden?

Existieren in Fällen von Veränderungsprozessen, vor allem bei Umstrukturierungen und Personalabbau, Unterstützungsangebote für alle Beschäftigten im Bereich der psychischen Gesundheit?

Gibt es in Ihrem Unternehmen Arbeits- und Zeitgestaltungsinstrumente zur Erhaltung von Arbeitsplätzen in konjunkturschwachen Phasen?

## Kriterienbereich 2: Prozesse &amp; Maßnahmen

# Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung

Strukturen & Organisation	Prozesse & Maßnahmen	Ergebnisse	
Unternehmenskultur & betriebliche Gesundheitspolitik	Führung, Arbeitsorganisation & Förderung der psychischen Gesundheit	mitarbeiterorientierte Führung	Geschäftsergebnisse
	<b>A</b> Betriebliche Rahmenbedingungen der Mitarbeiterführung / Arbeitsorganisation	Identifikation & Engagement	
	<b>B</b> Mitarbeiterorientierte Führung	verbesserte psychische Gesundheit	
	<b>C</b> Förderung der psychischen Gesundheit / Handlungsfelder		
	<b>D</b> Ausrichtung an einem ganzheitlichen Ansatz		

# A

## Betriebliche Rahmenbedingungen der Mitarbeiterführung / Arbeitsorganisation

**Sorgt das Unternehmen für eine hohe Qualität der Führung? Erhebt es dazu relevante Informationen, plant Verbesserungsmaßnahmen, setzt diese um und kontrolliert die Anpassung weiterer Maßnahmen auf der Grundlage von entsprechenden Auswertungen?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Unterstützen Führungsgrundsätze die Entwicklung einer mitarbeiterorientierten Führungskultur?

Ermittelt das Unternehmen systematisch Informationen zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Führungsverhalten, zur Mitarbeitermotivation, Identifikation und zum Engagement?

Werden diese Informationen regelmäßig ermittelt?

Stellt das Unternehmen eine Berichterstattung sicher, die eine Verbesserung des Führungsverhaltens unterstützt?

Werden Verbesserungsmaßnahmen aus den Ergebnissen der Informationsermittlungen abgeleitet und umgesetzt?

Ist das Führungsverhalten Teil von Zielvereinbarungen?

Überprüft das Unternehmen regelmäßig die Prozesse und Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Führungsqualität?

Werden die Beschäftigten und ihre Vertretungen an dieser Überprüfung beteiligt?

Werden die Anforderungen, die sich aus der Qualität der mitarbeiterorientierten und partnerschaftlichen Führung ergeben, bei der Führungskräfteauswahl berücksichtigt?

Wird die Qualität der mitarbeiterorientierten Führung bei Beförderungen berücksichtigt?

Wird die Qualität der mitarbeiterorientierten Führung in der Gehaltspolitik berücksichtigt?

# B

## Mitarbeiterorientierte Führung

**Orientieren sich die Führungskräfte in ihrer alltäglichen Führungspraxis an den Prinzipien der mitarbeiterorientierten Führung?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Sorgen die Führungskräfte für ...

... angemessene Arbeitsanforderung?

... vollständige Aufgaben, Sinnhaftigkeit der Arbeit?

... Transparenz von Zielen und Aufgaben?

... angemessene und ausreichende Handlungsspielräume und Verantwortungsbereiche?

... eine angemessene Anerkennung und Wertschätzung von Engagement und Leistung?

... Vereinbarkeit zwischen Anforderungen der Arbeit und anderen Lebensbereichen?

... ausreichende Qualifikationen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten?

... Möglichkeiten der Kommunikation und Kooperation, soziale Unterstützung?

... guten Informationsfluss?

... gutes Betriebsklima?

... ausreichende Unterstützung von psychisch belasteten sowie psychisch erkrankten Mitarbeitern?

Berücksichtigen Führungskräfte dabei jeden einzelnen Mitarbeiter gemäß seiner individuellen Belastungen/ Beanspruchungen und Ressourcen, und nehmen ihre Vorbildfunktion hinsichtlich eines gesundheitsförderlichen Verhaltens wahr?

# C

## Förderung der psychischen Gesundheit/Handlungsfelder

**Sorgt das Unternehmen für eine hohe Qualität der Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit in den folgenden drei Handlungsfeldern:**

- ▶ **1. Maßnahmen zur Verringerung, Begrenzung bzw. Vermeidung psychischer Belastungen (Prävention);**
- ▶ **2. Maßnahmen zur Stärkung von Ressourcen für die psychische Gesundheit (Gesundheitsförderung);**
- ▶ **3. Maßnahmen zur Unterstützung von psychisch fehlbelasteten oder kranken Beschäftigten (Unterstützung)?**

1.	2.	3.	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

Checkliste / Beurteilungskriterien
Existiert eine Organisationseinheit oder ein Steuerkreis, die/der für die Informationsermittlung, Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit verantwortlich ist?
Sind die Beschäftigten bzw. ihre Vertretung an diesem Prozess beteiligt?
Ermittelt das Unternehmen regelmäßig Informationen zur psychischen Gesundheit (Belastungen, Ressourcen und gesundheitliche Beanspruchungen)?
Werden die Beschäftigten bei diesen Analysen beteiligt?
Stellt das Unternehmen eine ausreichende Berichterstattung und Kommunikation zu den Ergebnissen dieser Analysen gegenüber Beschäftigten und ihrer Vertretung sicher?
Werden überprüfbare Ziele für Maßnahmen in den genannten Handlungsfeldern zur Förderung psychischer Gesundheit definiert?

Fortsetzung der Checkliste auf der nächsten Seite

## C

## Förderung der psychischen Gesundheit/Handlungsfelder

Fortsetzung der Checkliste von der letzten Seite

Checkliste / Beurteilungskriterien
Werden Maßnahmen zum Abbau bzw. Verringerung von psychisch belastenden Arbeitsbedingungen durchgeführt?
Werden die Maßnahmen dauerhaft angeboten und durchgeführt?
Wird die Zielerreichung überprüft?
Werden aus Abweichungen Konsequenzen für zukünftige Maßnahmen abgeleitet?
Werden Maßnahmen zur Stärkung von Ressourcen in Bezug auf Arbeitsbedingungen für die Förderung psychischer Gesundheit durchgeführt?
Werden die Maßnahmen dauerhaft angeboten und durchgeführt?
Wird die Zielerreichung überprüft?
Werden aus Abweichungen Konsequenzen für zukünftige Maßnahmen abgeleitet?
Werden Maßnahmen zur Stärkung von Ressourcen in Bezug auf das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten durchgeführt?
Werden die Maßnahmen dauerhaft angeboten und durchgeführt?
Wird die Zielerreichung überprüft?
Werden aus Abweichungen Konsequenzen für zukünftige Maßnahmen abgeleitet?
Werden Maßnahmen zur Unterstützung von psychisch fehlbelasteten bzw. kranken Mitarbeitern (einschließlich der betrieblichen Wiedereingliederung) durchgeführt?
Werden die Maßnahmen dauerhaft angeboten und durchgeführt?
Wird die Zielerreichung überprüft?
Werden aus Abweichungen Konsequenzen für zukünftige Maßnahmen abgeleitet?

**Kriterienbereich 2:** Prozesse & Maßnahmen > Führung, Arbeitsorganisation & Förderung der psychischen Gesundheit  
> C) Förderung der psychischen Gesundheit/Handlungsfelder > Checkliste



# D

## Ausrichtung an einem ganzheitlichen Ansatz

**Orientieren sich sowohl Bedarfsermittlungen wie auch Verbesserungsmaßnahmen an einem ganzheitlichen Ansatz und verknüpfen Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen mit Angeboten für die Verbesserung des individuellen Verhaltens?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

- Werden bei der Bedarfsermittlung sowohl Führungs- und Arbeitsbedingungen wie auch individuelles Verhalten bzw. Kompetenzen der Führungskräfte und ihrer Mitarbeiter berücksichtigt?
- Beziehen sich die abgeleiteten Maßnahmen sowohl auf die Führungs- und Arbeitsbedingungen wie auch auf das individuelle Verhalten der Führungskräfte und ihrer Mitarbeiter?
- Beinhaltet die Mitarbeiterbefragung sowohl Fragen zur Zufriedenheit mit wichtigen Aspekten des Führungsverhaltens und anderer relevanter Arbeitsbedingungen als auch Fragen zur Zufriedenheit mit den Maßnahmen des Unternehmens zur Förderung der psychischen Gesundheit in den drei genannten Handlungsfeldern?
- Existieren sowohl Ziele zur Verbesserung betrieblicher Rahmenbedingungen und Arbeitsbedingungen als auch zur Verbesserung von Kompetenzen (einschließlich von gesundheitlichen Kompetenzen)?
- Werden in der Bewertung der Ergebnisse geeignete Indikatoren verwendet, die sowohl Ergebnisse zu den betrieblichen Rahmenbedingungen und Arbeitsbedingungen als auch zu den Kompetenzen der Mitarbeiter darstellen?

**Kriterienbereich 2:** Prozesse & Maßnahmen > Führung, Arbeitsorganisation & Förderung der psychischen Gesundheit  
 > D) Ausrichtung an einem ganzheitlichen Ansatz > Checkliste

## Kriterienbereich 3: Ergebnisse &amp; Gesamtbewertung

# Führung, Identifikation, Gesundheit und Geschäftsergebnisse

Kann das Unternehmen positive Ergebnisse in Bezug auf die Qualität der mitarbeiterorientierten Führung als auch in Bezug auf die Entwicklung der psychischen Gesundheit belegen?

Lässt sich außerdem ein positiver Beitrag zu den Geschäftsergebnissen begründet darstellen?

Strukturen & Organisation	Prozesse & Maßnahmen	Ergebnisse
Unternehmenskultur & betriebliche Gesundheitspolitik	Führung, Arbeitsorganisation & Förderung der psychischen Gesundheit	mitarbeiterorientierte Führung
		Identifikation & Engagement
		verbesserte psychische Gesundheit
		<b>A B C D</b>

# A

## Ergebnisse im Bereich der Qualität der Führung

**Kann das Unternehmen positive Ergebnisse zum mitarbeiterorientierten Führungsverhalten belegen? Führen festgestellte Mängel zu entsprechenden Korrektur- bzw. Verbesserungsmaßnahmen?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Sind die Beschäftigten mit dem Führungsverhalten überwiegend zufrieden?

Lässt sich nachweisen, dass die überwiegende Zufriedenheit mit dem Führungsverhalten über längere Zeit zumindest konstant bleibt oder sich sogar verbessert?

**Kriterienbereich 3:** Ergebnisse > Mitarbeiterorientierte Führung, Identifikation & Engagement, verbesserte Gesundheit  
> A) Ergebnisse im Bereich der Qualität der Führung > Checkliste

# B

## Ergebnisse im Bereich der psychischen Gesundheit

**Konnten identifizierte psychisch belastende Arbeitsbedingungen und Beanspruchungen verbessert werden? Konnten ermittelte psychische Ressourcen sowohl in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Kompetenzen (einschließlich von gesundheitlichen Kompetenzen) ausgebaut werden. Sind die betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen für betroffene Beschäftigte wirksam und werden sie von den Nutzern positiv bewertet?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Lässt sich anhand von Mitarbeiterbefragungsdaten oder aufgrund anderer Informationen belegen, dass einzelne identifizierte psychisch belastende Arbeitsbedingungen verbessert werden konnten?

Lässt sich anhand von Mitarbeiterbefragungsdaten oder aufgrund anderer Informationen belegen, dass einzelne identifizierte Beanspruchungen verbessert werden konnten?

Lässt sich anhand von Mitarbeiterbefragungsdaten oder aufgrund anderer Informationen belegen, dass einzelne identifizierte Ressourcen in Bezug auf Arbeitsbedingungen verbessert werden konnten?

Lässt sich anhand von Mitarbeiterbefragungsdaten oder aufgrund anderer Informationen belegen, dass einzelne identifizierte Ressourcen in Bezug auf das Gesundheitsverhalten verbessert werden konnten?

Lässt sich anhand von Mitarbeiterbefragungsdaten oder aufgrund anderer Informationen belegen, dass die Unterstützungsmaßnahmen für psychisch fehlbelastete bzw. kranke Mitarbeiter wirksam sind und von den Nutzern positiv bewertet werden?

**Kriterienbereich 3:** Ergebnisse > Mitarbeiterorientierte Führung, Identifikation & Engagement, verbesserte Gesundheit  
> B) Ergebnisse im Bereich der psychischen Gesundheit > Checkliste

# C

## Ergebnisse im Bereich der Identifikation der Mitarbeiter und ihres Engagements

Sind die ermittelten Ergebnisse zu Identifikation und Engagement der Beschäftigten positiv?

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Lässt sich anhand von Mitarbeiterbefragungsdaten oder aufgrund anderer Informationen belegen, dass die Identifikation und das Engagement der Beschäftigten überwiegend positiv sind?

**Kriterienbereich 3:** Ergebnisse > Mitarbeiterorientierte Führung, Identifikation & Engagement, verbesserte Gesundheit  
 > C) Ergebnisse im Bereich der Identifikation der Mitarbeiter und ihres Engagements > Checkliste

# D

## Beitrag zur Entwicklung der Geschäftsergebnisse

**Kann das Unternehmen positive Beiträge zu den Geschäftsergebnisse (verbesserte Qualität von Kernprozessen, kundenbezogene Kennwerte, Kosten, Produktivität und Innovation und Wachstum) darstellen?**

A	<input type="checkbox"/>	nicht begonnen
B	<input type="checkbox"/>	ansatzweise umgesetzt
C	<input type="checkbox"/>	teilweise umgesetzt
D	<input type="checkbox"/>	weitgehend umgesetzt
E	<input type="checkbox"/>	vollständig umgesetzt

### Checkliste / Beurteilungskriterien

Können positive Beiträge der Ergebnisse zu A–C zur Kundenzufriedenheit und Kundenbindung belegt werden?

Können positive Beiträge der Ergebnisse zu A–C zur Verbesserung der internen Prozessqualität belegt werden?

Können positive Beiträge der Ergebnisse zu A–C zur Kostenreduzierung belegt werden?

Können positive Beiträge der Ergebnisse zu A–C zur Verbesserung der Produktivität belegt werden?

Können positive Beiträge der Ergebnisse zu A–C zur Verbesserung von Innovation und Wachstum belegt werden?

Kriterienbereich 3: Ergebnisse > Mitarbeiterorientierte Führung, Identifikation & Engagement, verbesserte Gesundheit  
> D) Beitrag zur Entwicklung der Geschäftsergebnisse > Checkliste

# Auswertung

Mit Ihrer Einschätzung haben Sie den verschiedenen Kriterien einen prozentualen Erfüllungsgrad zugeordnet (Stufe A–0%; Stufe B–25%; Stufe C–50%; Stufe D–75%; Stufe E: 100%).

Führen Sie nun Ihre Antworten zusammen, indem Sie Ihre Einschätzungen in folgende Auswertungsbögen übertragen.

Neben der hier ersichtlichen Bewertung pro Einzelkriterium steht am Ende jedes Kriterienbereiches eine Zusammenfassung Ihrer Einschätzung in Form eines prozentuales Erfüllungsgrades.

Zum Schluss führt eine Auswertungstabelle zu einem Profilbild Ihrer Organisation, das die Bewertung pro Kriterienbereich dokumentiert sowie einen Gesamtwert ausweist.

Das Übertragen in die Auswertungstabelle funktioniert so: Zählen Sie Ihre Einschätzungen pro Stufe und tragen Sie diese Anzahl in die vorgesehene Spalte (II) ein. Multiplizieren Sie die Anzahl pro Stufe mit dem dazugehörigen Prozentsatz (I): A mit 0%, B mit 25%, C mit 50%, D mit 75% und E mit 100%. Um zum Gesamteinschätzungswert von A bis E zu kommen, addieren Sie die Bewertungen pro Stufe ( $I \times II$ ). Diese Summe dividiert durch die Anzahl der beantworteten Fragen ergibt den prozentualen Erfüllungsgrad.

## Auswertung

## Kriterienbereich 1: Strukturen &amp; Organisation

# Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik

Übertragen Sie hier nochmal Ihre Einschätzungen in die Gesamtübersicht zu Kriterienbereich 1.

		nicht begonnen	ansatzweise umgesetzt	teilweise umgesetzt	weitgehend umgesetzt	vollständig umgesetzt
<b>A</b>	<b>Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Stellt das Unternehmen durch seine Werte und sein Leitbild sicher, dass der Beitrag jedes Mitarbeiters zum Unternehmenserfolg wertgeschätzt wird und die Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten unterstützt wird?					
<b>B</b>	<b>Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
B1	Stellt das Unternehmen sicher, dass eine systematische Personalentwicklung für alle Beschäftigten betrieben wird?					
B2	Stellt das Unternehmen eine faire und transparente Gehaltspolitik sicher?					
B3	Existieren verbindliche betriebliche Regelungen zum Umgang mit den wichtigsten Handlungsfeldern der Förderung psychischer Gesundheit?					
<b>C</b>	<b>Beteiligung</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
C1	Stellt das Unternehmen sicher, dass die wichtigsten Geschäftsziele und -strategien allen Beschäftigten bekannt sind und von ihnen verstanden werden?					
C2	Stellt das Unternehmen sicher, dass die Strukturen der repräsentativen Beschäftigtenvertretung unterstützt und direkte Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten in allen gesundheitsrelevanten Fragen der Gestaltung der Arbeitsbedingungen gefördert werden?					
<b>D</b>	<b>Verantwortlichkeit, Zuständigkeiten, Aufgaben, Abläufe und Ressourcen</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
D1	Sind die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für die Planung, Umsetzung und Auswertung der Förderung psychischer Gesundheit im Unternehmen klar geregelt? Sind Aufgaben, Abläufe bzw. Verfahrenswege einschließlich der Berichtspflichten definiert?					
D2	Stellt das Unternehmen ausreichende Personal- und Sachmittel zur Förderung psychischer Gesundheit zur Verfügung?					



E Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote		A	B	C	D	E
E1	Stellt das Unternehmen Qualifizierungsangebote für Führungskräfte im Bereich der mitarbeiterorientierten Führung und der Führungsverantwortung in Bezug auf die Förderung psychischer Gesundheit sicher, einschließlich der Förderung der eigenen Gesundheit?					
E2	Können sich Beschäftigte über die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz informieren? Schafft das Unternehmen Unterstützungsstrukturen und hält z. B. spezifische Informations- und Beratungsangebote für psychisch belastete Mitarbeiter bereit?					
F Wandel		A	B	C	D	E
	Stellt das Unternehmen sicher, dass in Veränderungsprozessen, und insbesondere in wirtschaftlichen Krisen, die Belange der Beschäftigten berücksichtigt und diese an Veränderungsprozessen beteiligt werden?					

Einschätzungsstufe	A	B	C	D	E	
Prozentualer Erfüllungsgrad (I)	0%	25%	50%	75%	100%	
Anzahl der Bewertungen je Einschätzungsstufe (II)						<b>Summe</b>
Bewertung / Selbsteinschätzung (I x II)	+	+	+	+	=	

<b>Summe : 11 =</b>	%	Erfüllungsgrad „Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik“ (Kriterienbereich 1)
---------------------	---	----------------------------------------------------------------------------------------------

(Division durch die Anzahl der Fragen des Kriterienbereichs 1)

Zur Erinnerung:

Zählen Sie Ihre Einschätzungen pro Stufe und tragen Sie diese Anzahl in die vorgesehene Spalte (II) ein. Multiplizieren Sie die Anzahl pro Stufe mit dem dazugehörigen Prozentsatz (I): A mit 0%, B mit 25%, C mit 50%, D mit 75% und E mit 100%.

Um zum Gesamteinschätzungswert von A bis E zu kommen, addieren Sie die Bewertungen pro Stufe (I x II). Diese Summe dividiert durch die Anzahl der beantworteten Fragen ergibt den prozentualen Erfüllungsgrad.

## Auswertung

## Kriterienbereich 2: Prozesse &amp; Maßnahmen

# Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung

Übertragen Sie hier nochmal Ihre Einschätzungen in die Gesamtübersicht zu Kriterienbereich 2.

		nicht begonnen	ansatzweise umgesetzt	teilweise umgesetzt	weitgehend umgesetzt	vollständig umgesetzt
<b>A</b>	<b>Betriebliche Rahmenbedingungen der Mitarbeiterführung/ Arbeitsorganisation</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Sorgt das Unternehmen für eine hohe Qualität der Führung? Erhebt es dazu relevante Information, plant Verbesserungsmaßnahmen, setzt diese um und kontrolliert die Anpassung weiterer Maßnahmen auf der Grundlage von entsprechenden Auswertungen?					
<b>B</b>	<b>Mitarbeiterorientierte Führung</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Orientieren sich die Führungskräfte in ihrer alltäglichen Führungspraxis an den Prinzipien der mitarbeiterorientierten Führung?					
<b>C</b>	<b>Förderung der psychischen Gesundheit/ Handlungsfelder</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Sorgt das Unternehmen für eine hohe Qualität der Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit in den folgenden drei Handlungsfeldern:					
	1. Maßnahmen zur Verringerung, Begrenzung bzw. Vermeidung psychischer Belastungen (Prävention);					
	2. Maßnahmen zur Stärkung von Ressourcen für die psychische Gesundheit (Gesundheitsförderung);					
3. Maßnahmen zur Unterstützung von psychisch fehlbelasteten oder kranken Beschäftigten (Unterstützung)?						
<b>D</b>	<b>Ausrichtung an einem ganzheitlichen Ansatz</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Orientieren sich sowohl Bedarfsermittlungen wie auch Verbesserungsmaßnahmen an einem ganzheitlichen Ansatz und verknüpfen Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen mit Angeboten für die Verbesserung des individuellen Verhaltens?					

Einschätzungsstufe	A		B		C		D		E	
Prozentualer Erfüllungsgrad (I)	0%		25%		50%		75%		100%	
Anzahl der Bewertungen je Einschätzungsstufe (II)										<b>Summe</b>
Bewertung / Selbsteinschätzung (I x II)		+		+		+		+		=

<b>Summe : 6 =</b>	%	Erfüllungsgrad „Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung“ (Kriterienbereich 2)
--------------------	---	---------------------------------------------------------------------------------------------

(Division durch die Anzahl der Fragen des Kriterienbereichs 2)

Zur Erinnerung:

Zählen Sie Ihre Einschätzungen pro Stufe und tragen Sie diese Anzahl in die vorgesehene Spalte (II) ein. Multiplizieren Sie die Anzahl pro Stufe mit dem dazugehörigen Prozentsatz (I): A mit 0%, B mit 25%, C mit 50%, D mit 75% und E mit 100%.

Um zum Gesamteinschätzungswert von A bis E zu kommen, addieren Sie die Bewertungen pro Stufe (I x II). Diese Summe dividiert durch die Anzahl der beantworteten Fragen ergibt den prozentualen Erfüllungsgrad.

## Auswertung

## Kriterienbereich 3: Ergebnisse &amp; Gesamtbewertung

# Führung, Gesundheit, Identifikation und Geschäftsergebnisse

Übertragen Sie hier nochmal Ihre Einschätzungen in die Gesamtübersicht zu Kriterienbereich 3.

		nicht begonnen	ansatzweise umgesetzt	teilweise umgesetzt	weitgehend umgesetzt	vollständig umgesetzt
<b>A</b>	<b>Ergebnisse im Bereich der Qualität der Führung</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Kann das Unternehmen positive Ergebnisse zum mitarbeiterorientierten Führungsverhalten belegen?					
<b>B</b>	<b>Ergebnisse im Bereich der psychischen Gesundheit</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Konnten identifizierte psychisch belastende Arbeitsbedingungen und Beanspruchungen verbessert werden?					
<b>C</b>	<b>Ergebnisse im Bereich der Identifikation der Mitarbeiter und ihres Engagements</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Sind die ermittelten Ergebnisse zu Identifikation und Engagement der Beschäftigten positiv?					
<b>D</b>	<b>Beitrag zur Entwicklung der Geschäftsergebnisse</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Kann das Unternehmen positive Beiträge zu den Geschäftsergebnisse (verbesserte Qualität von Kernprozessen, Kundenbezogene Kennwerte, Kosten, Produktivität und Innovation und Wachstum) darstellen?					

Einschätzungsstufe	A B C D E					
Prozentualer Erfüllungsgrad (I)	0%	25%	50%	75%	100%	
Anzahl der Bewertungen je Einschätzungsstufe (II)						<b>Summe</b>
Bewertung / Selbsteinschätzung (I x II)	+	+	+	+	=	

<b>Summe : 4 =</b>	%	Erfüllungsgrad „Mitarbeiterorientierte Führung, Identifikation & Engagement“, verbesserte Gesundheit (Kriterienbereich 3)
--------------------	---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(Division durch die Anzahl der Fragen des Kriterienbereichs 3)

# Das Profilbild Ihrer Organisation

In dieser Übersicht werden Ihre Einschätzungen zu den Kriterienbereichen zu einem Gesamtbild – Profilbild – Ihrer Organisation zusammengeführt.

Der ermittelte „Erfüllungsgrad der Organisation“ gibt Auskunft darüber, inwieweit Ihre Organisation die Kriterien zum betrieblichen Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit erfüllt.

Einschätzungsstufe	A	B	C	D	E		
Prozentualer Erfüllungsgrad (I)	0%	25%	50%	75%	100%		<b>Summe</b> Erfüllungsgrad in %
<b>Kriterienbereich 1: Strukturen &amp; Organisation</b>							
Anzahl der Bewertungen je Einschätzungsstufe							
<b>Kriterienbereich 2: Prozesse &amp; Maßnahmen</b>							
Anzahl der Bewertungen je Einschätzungsstufe							
<b>Kriterienbereich 3: Ergebnisse &amp; Gesamtbewertung</b>							
Anzahl der Bewertungen je Einschätzungsstufe							
<b>Gesamt</b>							
Summe der Bewertungen pro Einschätzungsstufe (A–E) (II)							<b>Summe</b>
Bewertung / Selbsteinschätzung gesamt (I x II)	+	+	+	+	=		
<b>Summe : 24 =</b>	%	Erfüllungsgrad der Organisation					

(Division durch die Anzahl der Gesamtfragen)

## ► Projektveröffentlichungen

Unter Federführung des BKK Dachverbandes hat psyGA verschiedene Handlungshilfen und Praxisinstrumente für Organisationen, Führungskräfte und Beschäftigte entwickelt:

- Handlungshilfen für Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte
- Einführungsseminar
- Hörbuch
- eLearning-Tool
- Fachforen
- Webportal [www.psyga.info](http://www.psyga.info)



Der Praxisordner „Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen“ ist mittlerweile auch als Sonderausgabe für die Branche Handel und Warenlogistik, für den öffentlichen Dienst sowie für den wettkampforientierten Leistungssport erhältlich.



