

BGM-Erfolge messen und steuern

Ein Beitrag im Rahmen des Netzwerktreffens

„Gesunde Arbeit in Thüringen“

Jena

28.11.2018

Institut für Gesundheit und Management [Leipzig]

M. Sc.-Psych. Klara Reichenbach

1. Evaluation: Heranführung an ein spannendes Thema
2. Merkmale der Evaluation
3. Evaluation im BGM
4. Konkrete Evaluationsmethoden in der Praxis

Evaluation: Heranführung an ein spannendes Thema

Evaluation im Alltag

Um was geht's eigentlich?

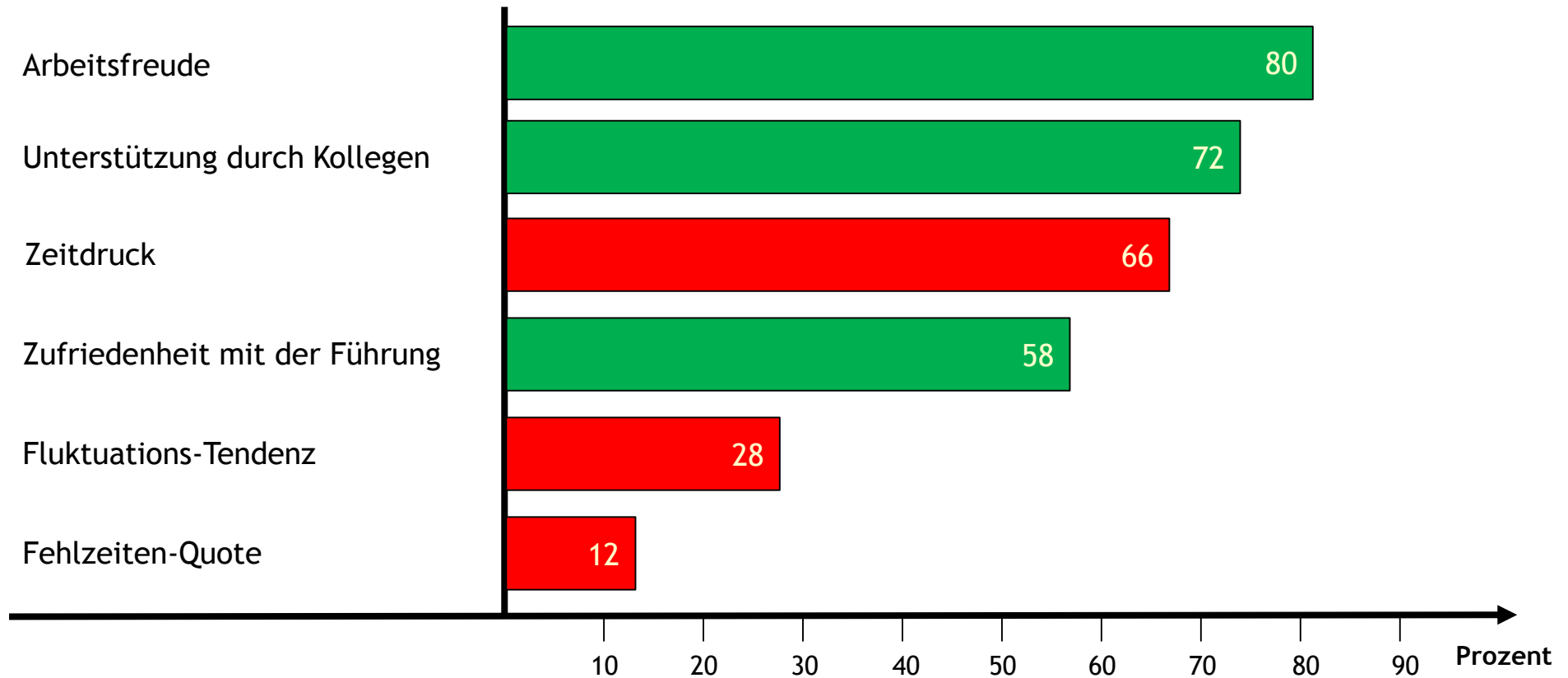
ifg



© Fotolia

Evaluation im Betrieb

Bitte evaluieren Sie folgende Befunde für Ihre Organisation!



Evaluation im Sport

Bitte evaluieren Sie diesen Befund!

ifg



3 : 0



FC Carl Zeiss Jena
(https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Logo_FC_Carl_Zeiss_Jena.svg),
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>

Hallescher FC
(https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Hallescher_FC.svg), „Hallescher FC“,
als gemeinfrei gekennzeichnet, Details auf Wikimedia Commons:
<https://commons.wikimedia.org/wiki/Template:PD-text>

12% Fehlzeiten-Quote werden sehr unterschiedlich bewertet!

- Außenperspektive [→ egal]
- Perspektive Beschäftigte [→ nur bedeutsam, wenn ich kompensieren muss]
- Perspektive unmittelbare Führungskraft [→ Riesen-Problem]
- Perspektive oberste Leitung [→ immer noch besser als Benchmark]

Merkmale der Evaluation

- Evaluation braucht stets ein Ziel!
 - *Evaluation ist immer zweckorientiert! [→ Warum soll/muss überhaupt evaluiert werden? ... z.B. Entscheidungshilfen, Alternativenvergleiche, Verhaltenskontrolle etc.]*
- Evaluation braucht Bewertungshintergründe!
 - *Evaluation ist immer subjektiv! [→ „valuere“ = „Bewertung“]*
 - *Evaluation hat zumeist verschiedene Interessengruppen! [→ „Stakeholder“]*
- Evaluation braucht operable Kriterien & Daten als Grundlage!
 - *Evaluation sammelt [systematisch] Daten für die Bewertung von Sachverhalten!*
 - *Die Datensammlung sollte möglichst objektiv und pluralistisch erfolgen!*
- Evaluation kann vor, während oder nach Entscheidungen stattfinden!
 - *[→ prospektive, prozessuale, ergebnisbezogene Evaluation]*

- Gewinnung relevanter Fragen
- Formulierung der Fragen: verständlich, eindeutig, nicht indiskret oder diskriminierend, ...
- Antwortformate: offen vs. gebunden
- wichtig: Differenzierung zwischen verschiedenen Personengruppen

Evaluation im BGM

- Viele BGM-Aktivitäten laufen derzeit immer noch ohne echte Erfolgsmessung. Das ist gut und schlecht zugleich. Gut: Weil Sie sich das offenbar immer noch leisten können. Schlecht: Weil Sie nicht wissen, ob Sie erfolgreich agiert haben.
- Gründe sind: 1.] wenig Wissen über die Anwendung, 2.] Befürchtungen wegen des Aufwandes und der Kosten und 3.] schlicht kein Motiv
- Die Evaluation kann sich im BGM grundsätzlich beziehen: a] auf die Potentiale, b] auf die Prozesse, c] auf die Ergebnisse
 - *Beispiele für a]: personale Ressourcen und Kompetenzen, Steuerung, Budget ...*
 - *Beispiele für b]: Informationsweitergabe, Beteiligung, Zeitvorgaben ...*
 - *Beispiele für c]: unmittelbare Ergebnisse der konkreten Gesundheitsmaßnahmen [→ Reaktions- und Verhaltensfolge], Effekt auf die Hauptkennziffern [→ z.B. Arbeitsfreude, Engagement, Fehlzeiten etc.]*

Konkrete Evaluationsmethoden in der Praxis

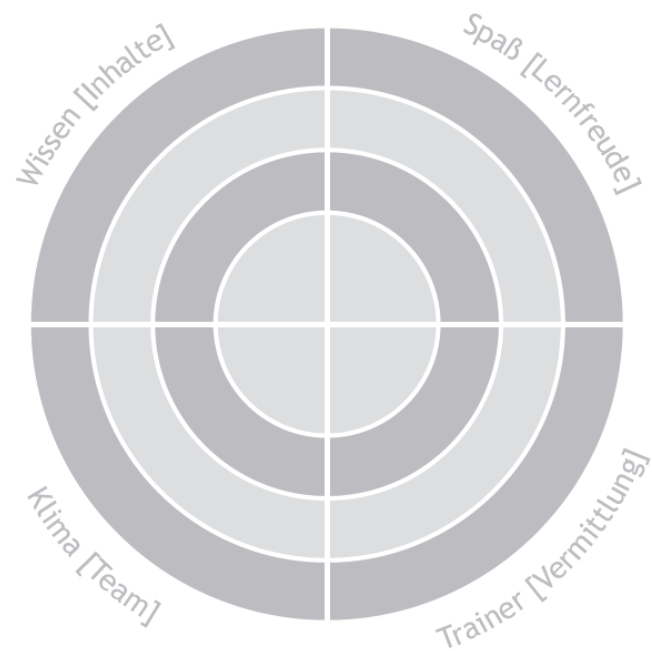
Smarte Evaluation von Gesundheitsseminaren

Das Feedbackplakat zu Azubifit®

ifg

Feedback

Ihre Meinung zählt!



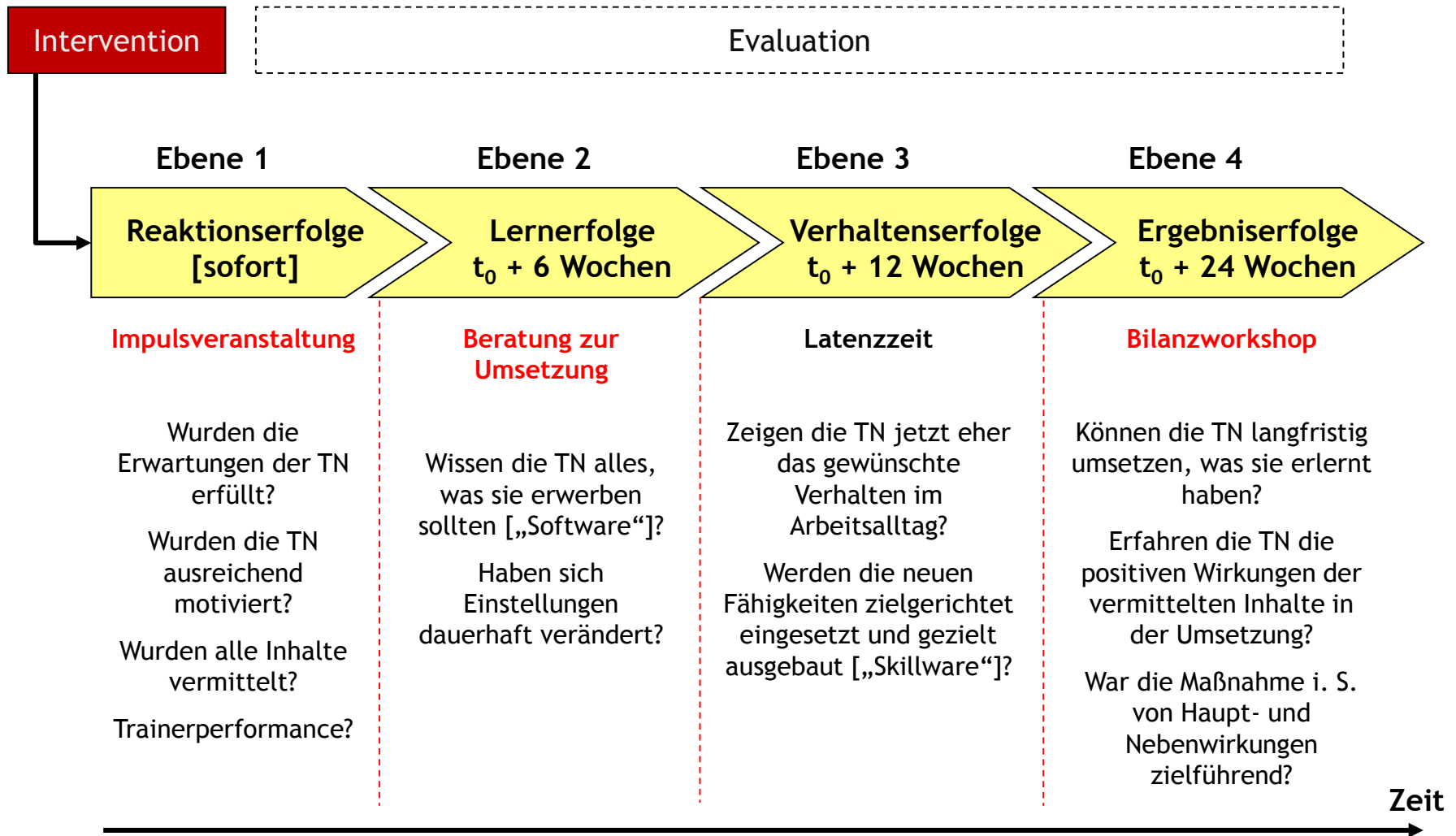
ifg Institut für Gesundheit und Management
Gesundheit, Leistung, Erfolg

azubi **fit**®



Evaluationsmethodik von Gesundheitsprogrammen

4-Ebenen-Modell nach KIRKPATRICK



Messung des Reaktionserfolges

[nach Baustein 1: Impulsveranstaltung]

Messzeitpunkt 1 (nach Impulsveranstaltung)

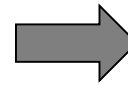
Referent & Organisation		un- genügend	aus- reichend	zufrieden- stellend	gut	sehr gut
1	Ich bewerte den Trainer hinsichtlich seiner Vermittlungskompetenz ...					
2	Ich bewerte den Trainer hinsichtlich seiner Fachkompetenz ...					
3	Die Rahmenbedingungen (Vorinformation, Verpflegung, Räume etc.) waren ...					

Ergebnisse		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
4	Ich kann meinen Kollegen die Teilnahme an der Impulsveranstaltung empfehlen.					
5	Die Veranstaltung hat mich motiviert, dem Thema „Stress“ mehr Aufmerksamkeit zu schenken.“					
6	Ich habe mir vorgenommen, irgendwelche vermittelten Methoden und Techniken zur Stressbewältigung anzuwenden.					

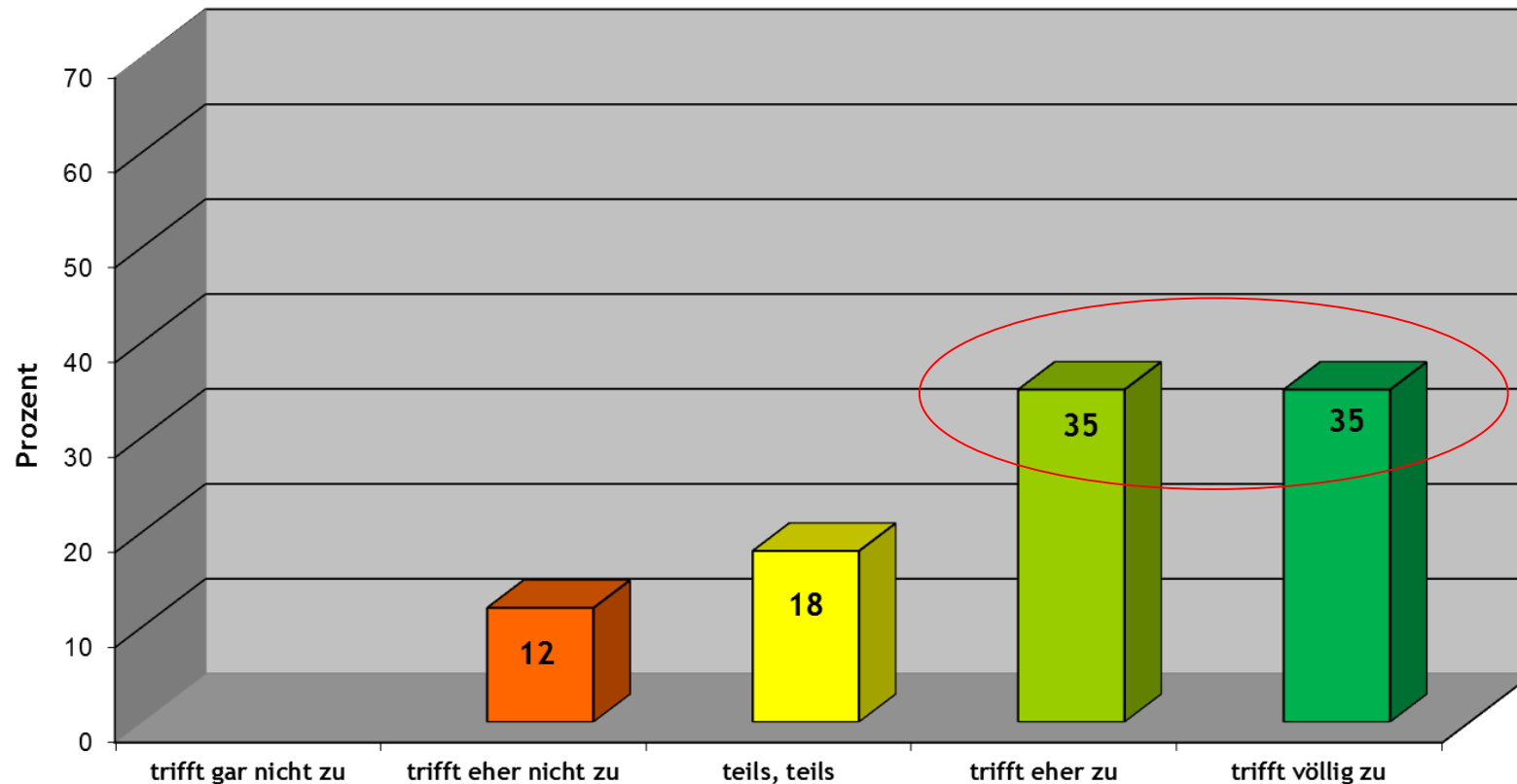
Messung des Reaktionserfolges

[nach Baustein 1: Impulsveranstaltung]

Item 5: Die Veranstaltung hat mich motiviert, dem Thema „Stress“ mehr Aufmerksamkeit zu schenken.



Bewertung: **70%** Zustimmung = ‚sehr guter Erfolg‘



Messung des Verhaltens Erfolges

[nach Baustein 2: Beratung zur Umsetzung]

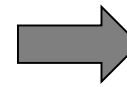
Messzeitpunkt 2 (nach Beratung zur Umsetzung)

	Ergebnisse	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
7	Ich kann meinen Kollegen die Teilnahme an der Beratung zur Umsetzung empfehlen.					
8	Die Beratung hat mir geholfen, meine Denk- und Verhaltensmuster in Stresssituationen besser einschätzen zu können					
9	Die Beratung hat mir geholfen, die vermittelten Methoden und Techniken wirksamer umzusetzen.					
10	Ich habe seit Programmbeginn irgendwelche vermittelten Methoden & Techniken zur Stressbewältigung ausprobiert.					
11	Ich achte seit Programmbeginn stärker darauf, persönliche Puffer zu erhalten oder aufzubauen.					

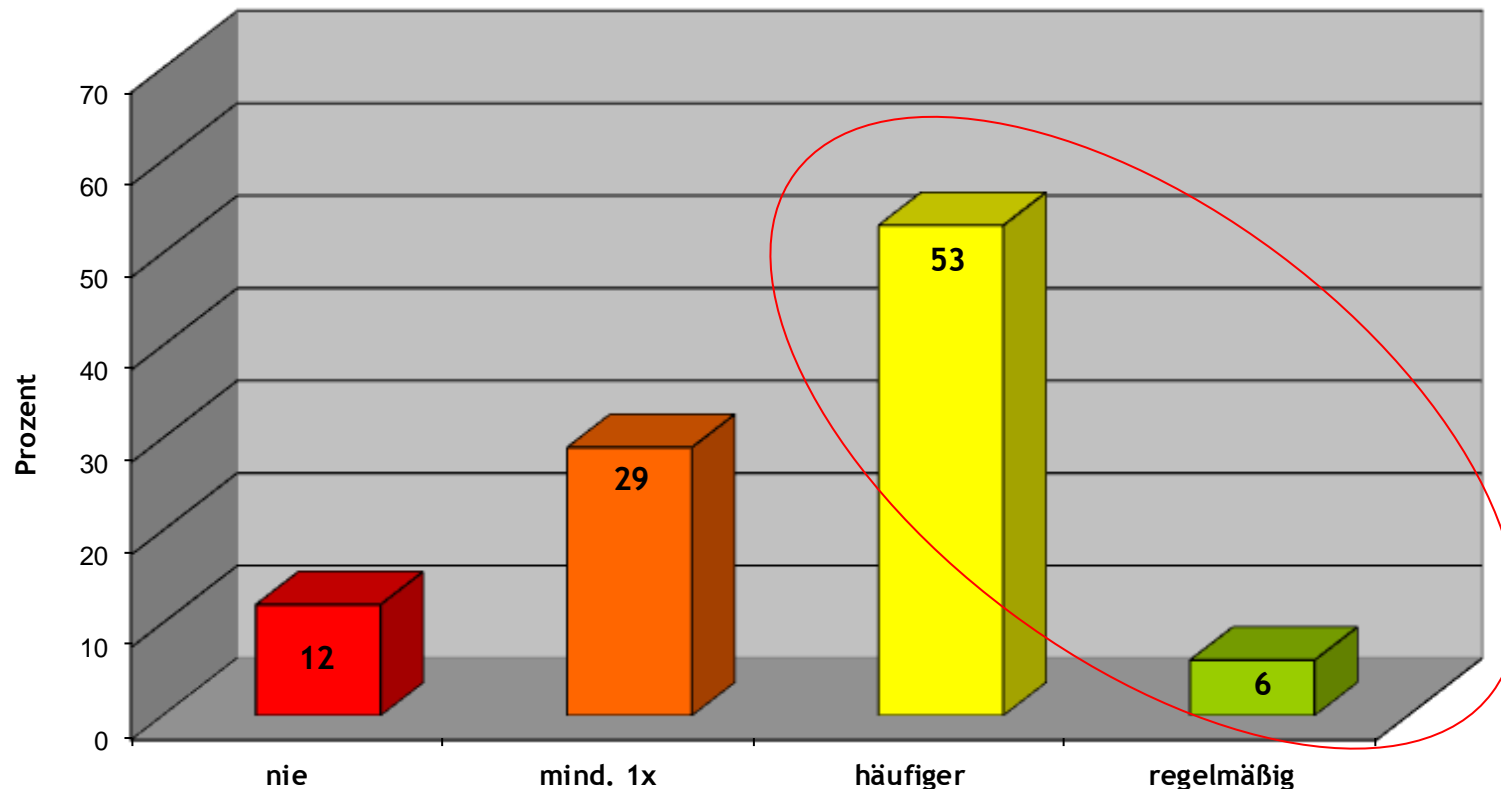
Messung des Verhaltens Erfolges

[nach Baustein 2: Beratung zur Umsetzung]

Item 10: Ich habe seit Programmbeginn
irgendwelche vermittelten Methoden & Techniken
der Stressbewältigung ausprobiert.



Bewertung: **59%** Zustimmung
= ‚guter Erfolg‘



Messung des Ergebniserfolges

[nach Baustein 3: Bilanzworkshop]

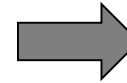
Messzeitpunkt 3 (nach Bilanzworkshop)

	Ergebnisse	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
12	Ich kann meinen Kollegen die Teilnahme am Programm empfehlen.					
13	Es gelingt mir jetzt besser mit Stresssituationen umzugehen.					
14	Ich komme jetzt insgesamt besser mit meinem Job zurecht.					

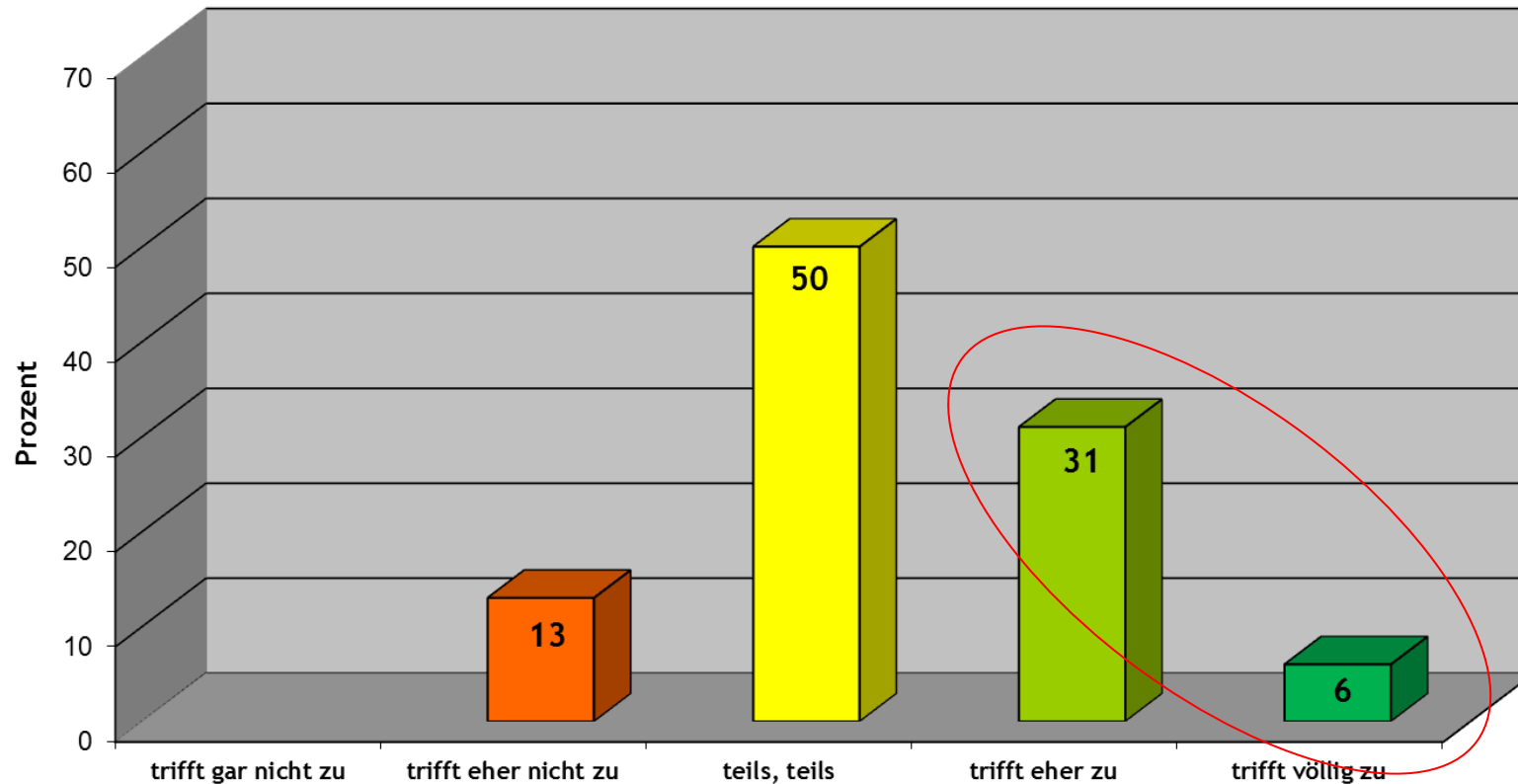
Messung des Ergebniserfolges

[nach Baustein 3: Bilanzworkshop]

Item 13: *Es gelingt mir jetzt besser, mit Stresssituationen umzugehen.*

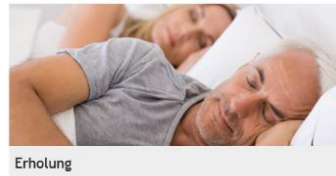


Bewertung: **37%** Zustimmung
= ‚guter Erfolg‘



Evaluation von digitalen Angeboten

Nutzungsevaluation der Plattform ‚Stress-Ex‘



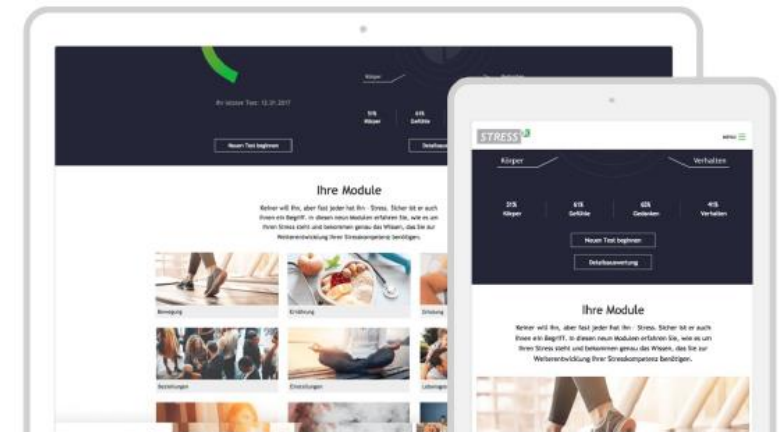
Evaluation von digitalen Angeboten

Nutzungsevaluation der Plattform ‚Stress-Ex‘

- ausgegebene Einladungen [Mails]
- Erst-Anmeldungen [‚Accounts‘]
- echte Nutzer [‚Visits‘]

Optional:

- Anzahl der Zugriffe [‚Hits‘]
- Verweildauer im Portal [Bearbeitungsdauer]
- Explorationstiefe [Bearbeitungstiefe]
- Hitliste besuchter Module [insgesamt 9]
- direktes Nutzer-Feedback [offen]
- aggregierte Stresslevels aus Tests DASS-10 & ISB-51 [wird nicht erfasst]



- Evaluation kann einfach sein!
- Evaluation braucht ein Ziel!
- Evaluation ist subjektiv (Kontext, Stakeholder, ...)!
- Evaluation braucht operable Kriterien & Daten als Grundlage!
- Evaluation kann vor, während oder nach Entscheidungen stattfinden!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.
Bleiben Sie gesund!

M .Sc.-Psych. Klara Reichenbach
Gesundheitsberatung und -management
Zimmerstraße 3
04109 Leipzig
reichenbach@gesundheitsmanagement.com
www.gesundheitsmanagement.com



Backup: Kosten-Nutzwert-Analysen

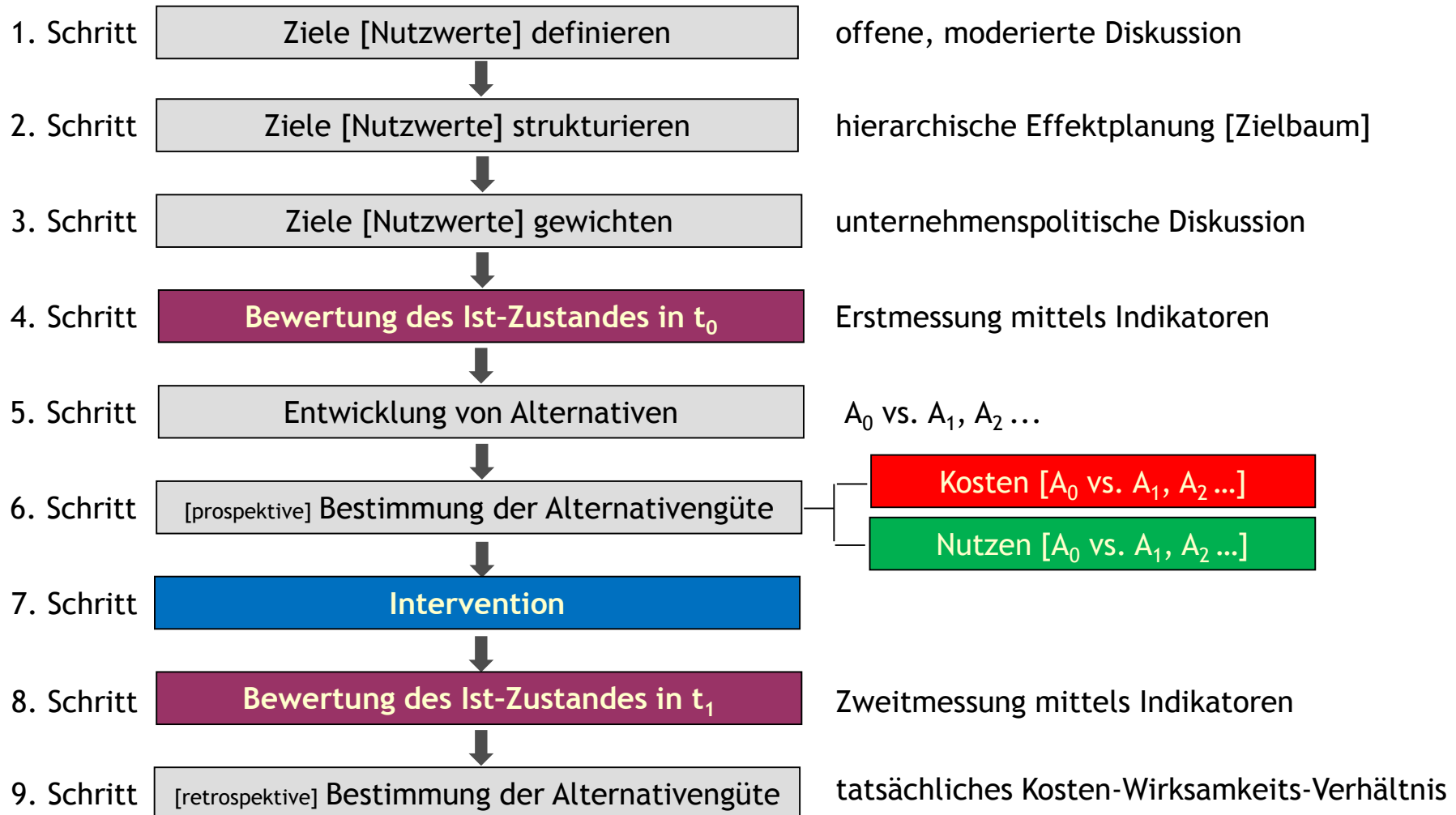
Wirtschaftlichkeitsgrundsatz

Optimaler Ertrag bei minimalem Aufwand

$$\text{Wirtschaftlichkeit} = \frac{\text{Ertrag [Nutzen]}}{\text{Aufwand [Kosten]}}$$

Kosten-Nutzwert-Analysen

Ablaufschritte



Gewichtete Nutzwert-Matrix

Am Beispiel des Projektes ‚Safety 1st‘

Hauptziele	Gewicht [absolut]	Unterziele	Gewicht [relativ]	Gewicht [absolut]
Organisation	40%	Pflichtenübertragung	12%	4,8%
		Unterweisungen	25%	10,0%
		Erste Hilfe	7%	2,8%
		Brandschutz	7%	2,8%
		Beauftragtenwesen	7%	2,8%
		Arbeitsmedizinische Vorsorge	5%	2,0%
		Arbeitsschutzausschuss	7%	2,8%
		Fortbildungen	12%	4,8%
		Prüfungen	10%	4,0%
		Dokumentation	8%	3,2%
Verhalten	30%	Tragen von PSA	40%	12,0%
		Beachtung der Vorschriften	40%	12,0%
		Verbesserungen	20%	6,0%
Gefährdungen	30%	Arbeitsstätte	20%	6,0%
		Maschinen	20%	6,0%
		Verkehrswege	20%	6,0%
		Gefahrstoffe	40%	12,0%

Prospektiver Alternativenvergleich

Am Beispiel des Projektes ‚Safety 1st‘

Alternative	Kosten*	Nutzwert-potenzial**	Kosten-Nutzwert-Verhältnis***
A ₁ : nur Aufrechterhaltung des bisherigen Systems	€ 35.000	+1%	35.000
A ₂ : Einführung eines umfassenden Arbeitsschutzmanagementsystems	€ 63.000	+6%	10.500
A ₃ : Schulung von zusätzlichen Sicherheitsbeauftragten [Multiplikatorenansatz]	€ 85.400	+9%	9.489
A ₄ : komplexe Veränderungen zur direkten und indirekten Verbesserung der Verhaltensleistung	€ 159.000	+25%	6.360

* Aufrechterhaltungskosten [Baseline], Programmzusatzkosten, Opportunitätskosten

** prognostiziert bzgl. des globalen Zugewinns „Systemsicherheit“; Bezugsbasis Performanz in $t_0 = 49\%$

*** Vergleichsmaßstab: $\text{€}_{\text{Investment}}$ je Prozentpunkt Zugewinn [je niedriger der Wert, desto besser die Alternative]

Durchführbarkeitsprüfung

Am Beispiel des Projektes ‚Safety 1st‘

