Was kann ich von einer Ist–Analyse erwarten?

In der betrieblichen Gesundheitsförderung kommt der Ermittlung der bestehenden Arbeits- und Arbeitsumweltbedingungen sowie der Gesundheitsrisiken der Beschäftigten als Ausgangsbasis für notwendige Maßnahmen zentrale Bedeutung zu. Festzulegen ist hier, ob eine betriebsweite oder eine auf bestimmte Arbeitsbereiche der Beschäftigtengruppen bezogene Ermittlung durchgeführt werden soll.

Die Auswahl der für das jeweilige Unternehmen sinnvollsten Erhebungsmethoden richtet sich nach den Zielsetzungen und Kriterien des Gesundheitsförderungsvorhabens, sowie nach ihrem Aufwand. (Abschätzungen von Kosten und Nutzen sind v. a. bei Methoden, die nur durch externe Experten durchführbar sind, anzuraten.)

Es muss sichergestellt sein, dass die erhobenen Daten der Gesundheitsförderung dienen und nicht zu anderen Zwecken missbraucht werden.

Die Erhebung des Ist-Zustandes geht von zwei Fragen aus:

- Was ist im Betrieb bisher geschehen? (Anerkennung des Bestehenden)
- Was soll noch erreicht werden?

Notwendige Basisdaten können einerseits von KV-Trägern kommen (z. B. zu Arbeitsunfähigkeit, Dauer und Art der Erkrankung), andererseits aus dem Betrieb

(z. B. Art des Arbeitsplatzes, Arbeitsberichte der Präventivdienste, Fehlzeitenanalyse, Unfallerhebungsprotokolle).

Erhobene Daten sind von betrieblichen und/oder externen ExpertenInnen auszuwerten und zu analysieren. Die Auswertung der Erhebungsergebnisse liefert der Steuerungsgruppe die nötigen Grundlagen zur Identifikation und Bewertung der Gesundheits- und Arbeitsumweltprobleme. Der daraus entwickelte Gesundheitsbericht zeigt die Problemfelder auf und bildet die Grundlage für die Gesundheitszirkelarbeit.

Zur Bewertung der Ist-Situation in einem Betrieb kommen in der Praxis vorwiegend zwei Methoden zur Anwendung. Zum einen werden krankheitsbedingte Fehlzeiten einer Analyse unterzogen, zum anderen hat sich das Instrument der MitarbeiterInnenbefragung zur effizienten Projektarbeit bewährt.