

Gesunde Mitarbeiter als Erfolgsfaktor in KMU

Tina Klügel, Dipl. Psych.
iqpr

- Was genau ist BGM
- BGM warum und wofür?
- Was sollte / kann man tun?
- Erfolgsfaktoren für BGM

BGM = BGF + AGS + BEM

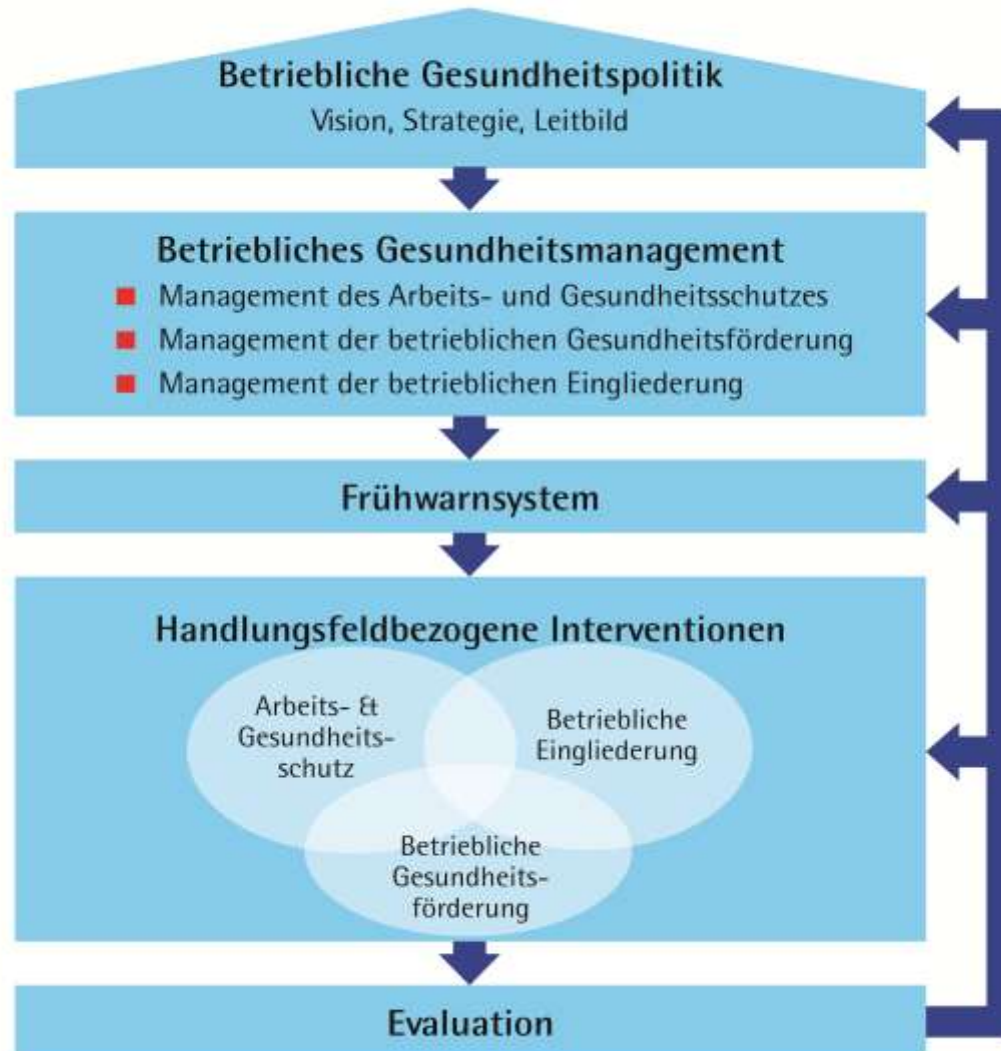


Betriebliches **G**esundheits**m**anagement
besteht aus



- **A**rbeits- und **G**esundheits**s**chutz
- **B**etrieblicher **G**esundheits**f**örderung
- **B**etrieblichem **E**ingliederungs**m**anagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement



BGF

- Präventive Maßnahmen zur Verbesserung von **Gesundheit und Wohlbefinden** am Arbeitsplatz

BEM

- **sekundär & tertiär präventive Maßnahmen & Strategien** für betroffene oder von Krankheit bedrohte Mitarbeiter.

Im Gegensatz zum BGF ist das BEM eine umzusetzende Rechtsvorschrift für Arbeitgeber

BGF

Ziele und Beispiele präventiver Maßnahmen

- Vermeidung von Krankheit und Leistungseinbußen
- Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur etablieren
- Teamorganisation
- Partizipation
- Stressmanagement
- Rückenschule
- Ergonomie

BEM

Ziele und Beispiele sekundär & tertiär präventiver Maßnahmen

- Arbeitsunfähigkeit überwinden
- erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen
- Arbeitsplatz erhalten
- Information und Aufklärung – Krankenrückkehrgespräche
- Finanzielle Unterstützung erhalten, ggf. Prämien und Boni erhalten

Gesetzeslage BEM SGB IX

§ 84 Abs.2

Sind Beschäftigte **innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig,

klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, **mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten**, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden **und mit welchen Leistungen oder Hilfen**

erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann

§ 84 Abs.3

Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch **Prämien oder einen Bonus** fördern

Gesetzeslage BGF bzw. AGS

SGB VII

§ 14 SGB VII Grundsatz für Unfallversicherungsträger

- Verhütung von Arbeitsunfällen
- Berufskrankheiten
- arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- sowie wirksame Erste Hilfe
- Ursachen klären von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit
- Bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren arbeiten die Unfallversicherungsträger mit den Krankenkassen zusammen

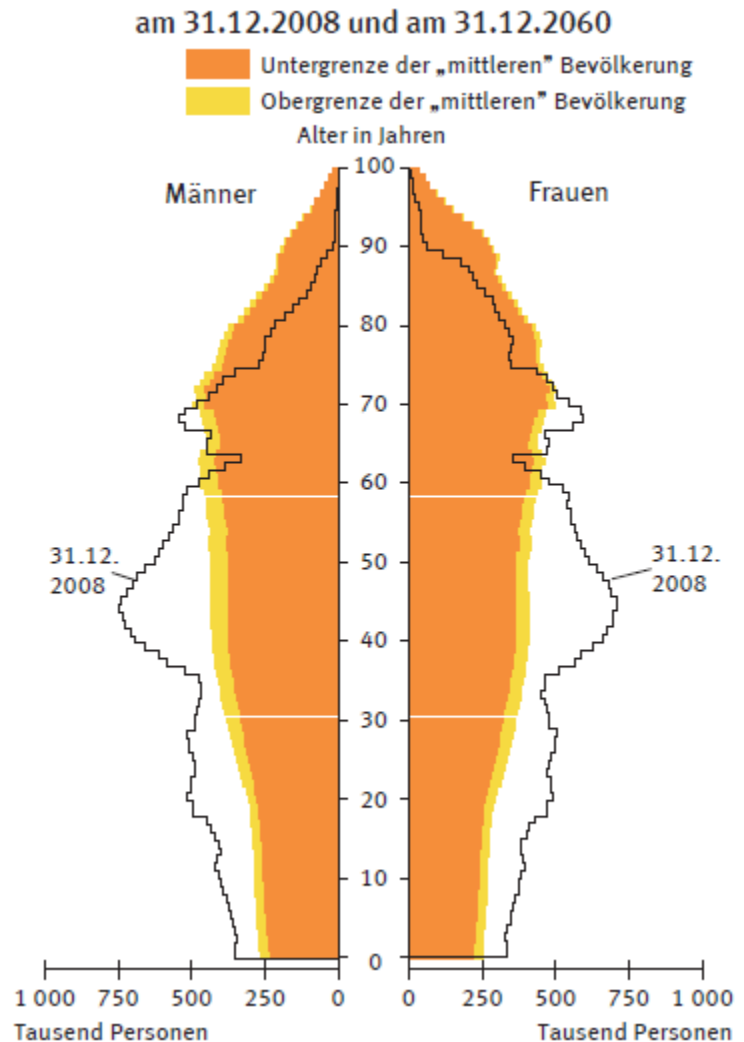
SGB V

§§ 20, 20a, 20b Prävention und BGF durch Krankenkassen

- Erhebung von Risiken und Potentialen
- Vorschläge zur Verbesserung und Stärkung der Ressourcen
- Unterstützung in der Umsetzung
- Zusammenarbeit mit dem zust. Unfallversicherungsträger
- Für Leistungen nach §§20, 20a, 20b gilt ein Richtwert von €2,78 / Versichertem, ohne Bestimmung für Verwendung oder Aufteilung

Ausgangslage und Zukunft

- Belegschaft wird durch demographische Entwicklung älter
- Komplexität und psychischer Druck von Arbeit nehmen zu
- Finden und Binden von Personal wird schwieriger (z.B. BiBB – Report 2012)



Bspl. Vorteile Unternehmen

- Krankenstand und Fluktuation senken
 - => Kosten gespart!
- Leistung steigern
 - durch Stärkung von fachlicher und sozialer Kompetenz sowie Ausgeglichenheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter
- Attraktivität und Ansehen des Unternehmens erhöhen
- Verbesserung der Arbeitsabläufe
- Erhalt von Arbeitsplätzen
- Erfüllung gesetzlicher Auflagen

Bspl. Vorteile Mitarbeiter

- Wohlbefinden, Arbeitsfreude, Motivation und Leistungsfähigkeit steigen
- gesundheitliche Beschwerden verringern sich
- Verbesserung des Betriebsklimas

**BGM führt beide Seiten
zum Ziel!**

**Auch wenn die Ziele
unterschiedlich sind!**

Kosten-Nutzen-Verhältnis

- Return On Investment (ROI)

durchschnittliche Reduktion von Krankheitskosten um 26,1%!

ROI von 1:2,3 bis 1:5,9

durchschnittliche Reduktion von krankheitsbedingten Fehlzeiten um 26,8%!

ROI von 1:2,5 bis 1:10

(Quelle Chapman, 2005)

- Positive ROIs erhält man am leichtesten durch umfassende Maßnahmen, d.h. sowohl Verhältnis- als auch Verhaltensprävention

Was passiert, wenn nicht?

- Krankenstand erhöht
- Präsentismus erhöht

- Leistungsfähigkeit gefährdet
- Innovationsfähigkeit gefährdet

- Strapazieren des Gesetzes



Bspl. Fehlzeiten

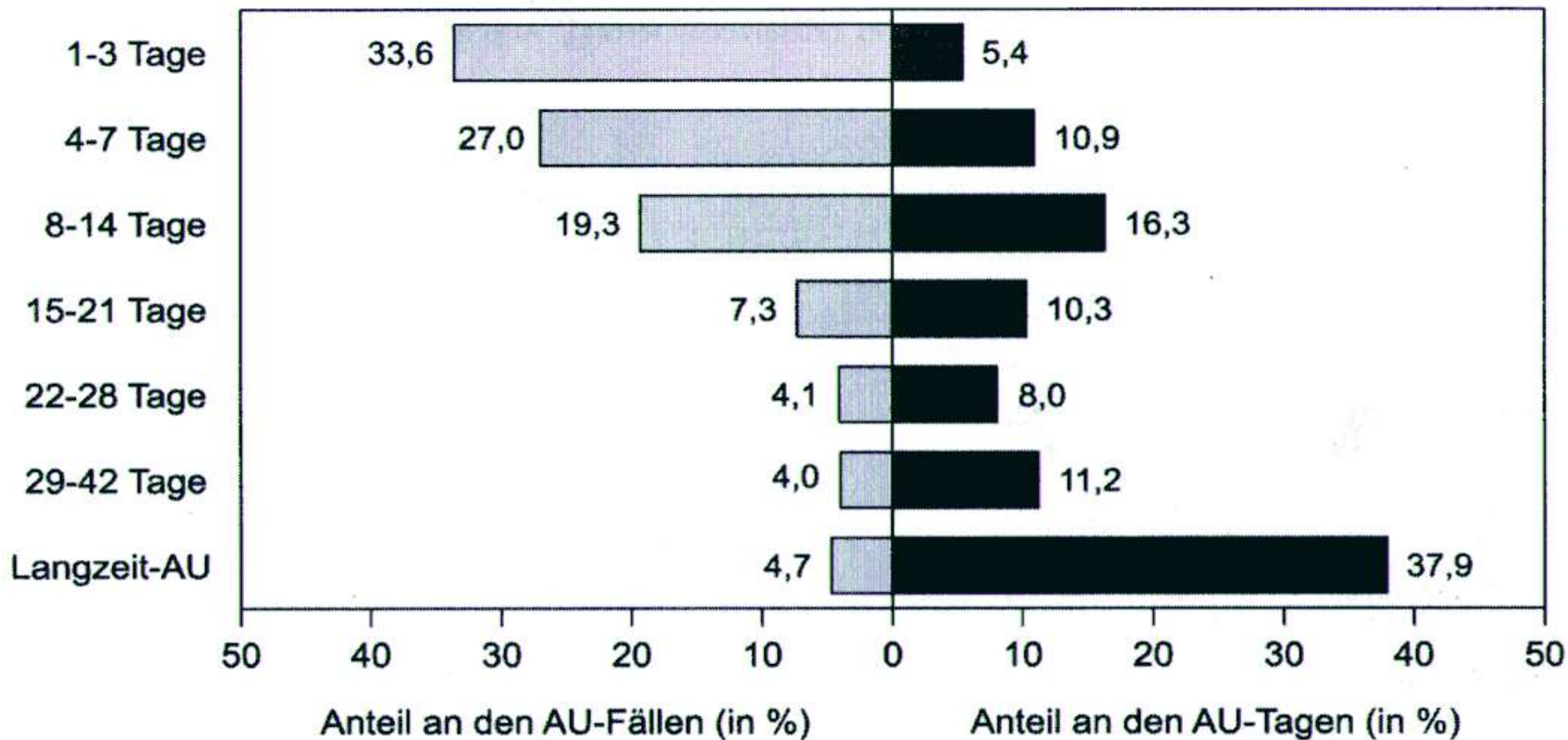
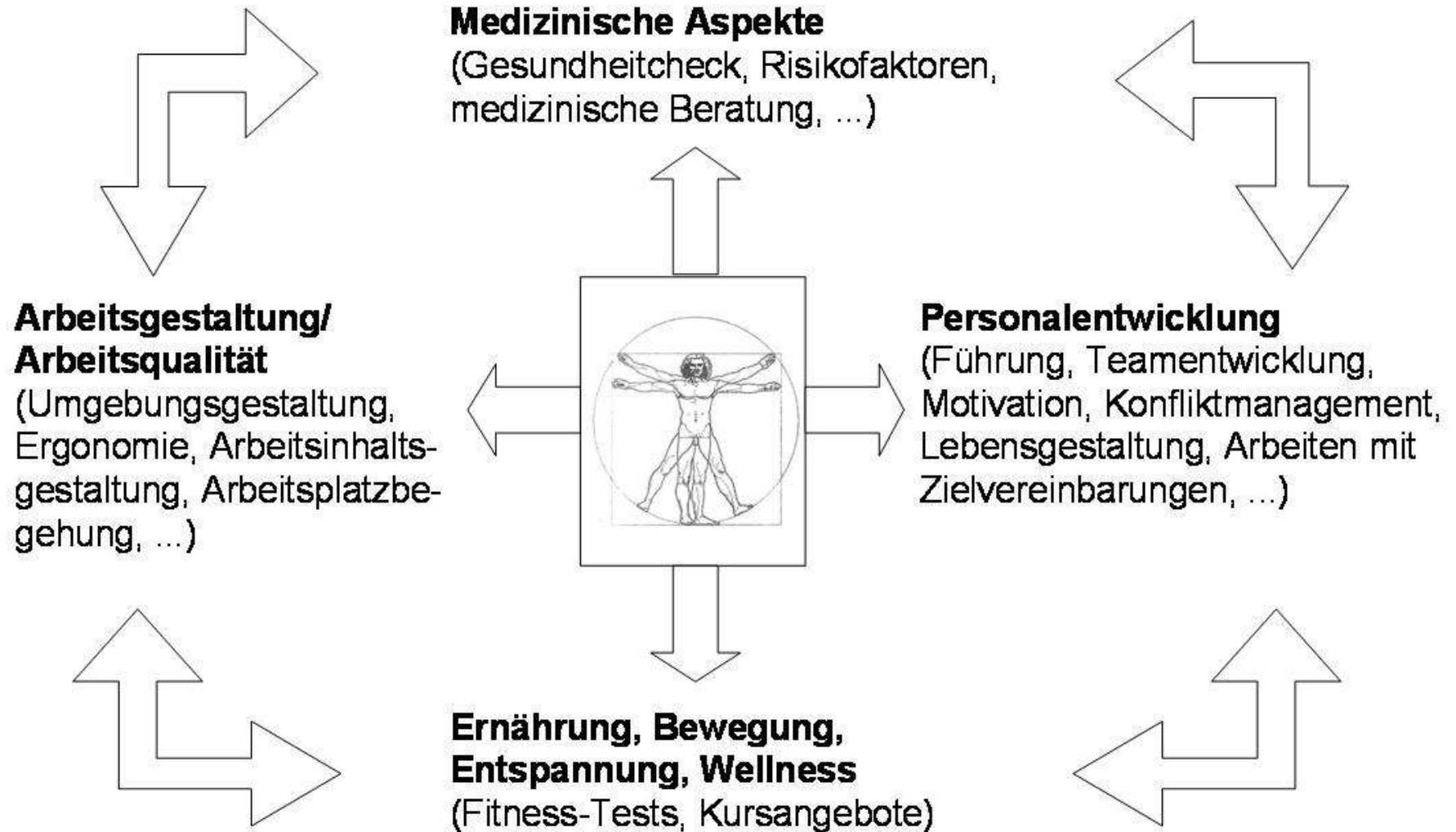
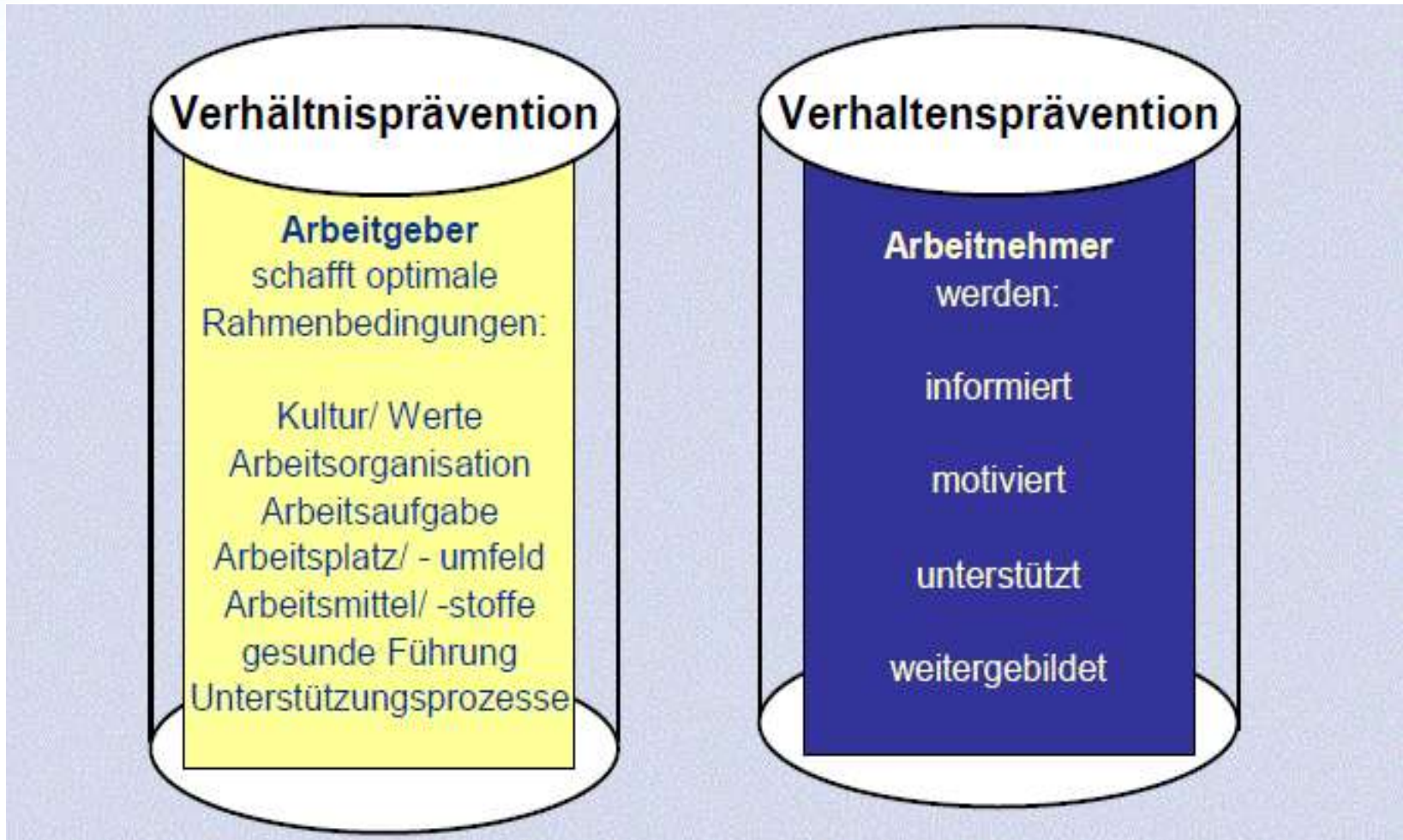


Abb. 16.10.3. Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage im Bereich Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung nach der Dauer, 2003



Verhältnis- vs. Verhaltensprävention



- Durchführung von Vorsorge- und Gesundheitsuntersuchungen
- Durchführung von MA-Befragungen
- Betriebliche Sportgruppe
- Finanzieller Zuschuss fürs Fitnessstudio
- Prüfung auf gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Ermittlung psychischer Belastungen
- Hilfe bei Bewältigung von Mobbing und Konflikten
- Angebote zur Entspannung / Stressbewältigung
- Angebote zur gesunden Ernährung (Kantine?)
- Maßnahmen zur Suchtprävention und Rauchentwöhnung
- Vorgesetzten-Gespräche mit MA, die häufig krank waren
- Gesundheitsmaßnahmen für MA 50+

Wie läuft Implementierung ab?

Stufe 1: Ziele & Strategien

Stufe 2: Strukturen schaffen

Stufe 3: Situation analysieren

Stufe 4: Feinziele festlegen

Stufe 5: Maßnahmen entwickeln und umsetzen

Stufe 6: Evaluation und kontinuierliche Verbesserung

Wie läuft Implementierung ab - Beispiele

Stufe 1: Ziele & Strategien: Verbessertes Wohlbefinden der MA

Stufe 2: Strukturen schaffen: Gesundheitszirkel

Stufe 3: Situation analysieren: Befragung / Gesundheitszirkel

Stufe 4: Feinziele festlegen: Teambildung; Rotationsprinzip...

Stufe 5: Maßnahmen entwickeln und umsetzen

Stufe 6: Evaluation und kontinuierliche Verbesserung

Maßnahme - Gesundheitstag

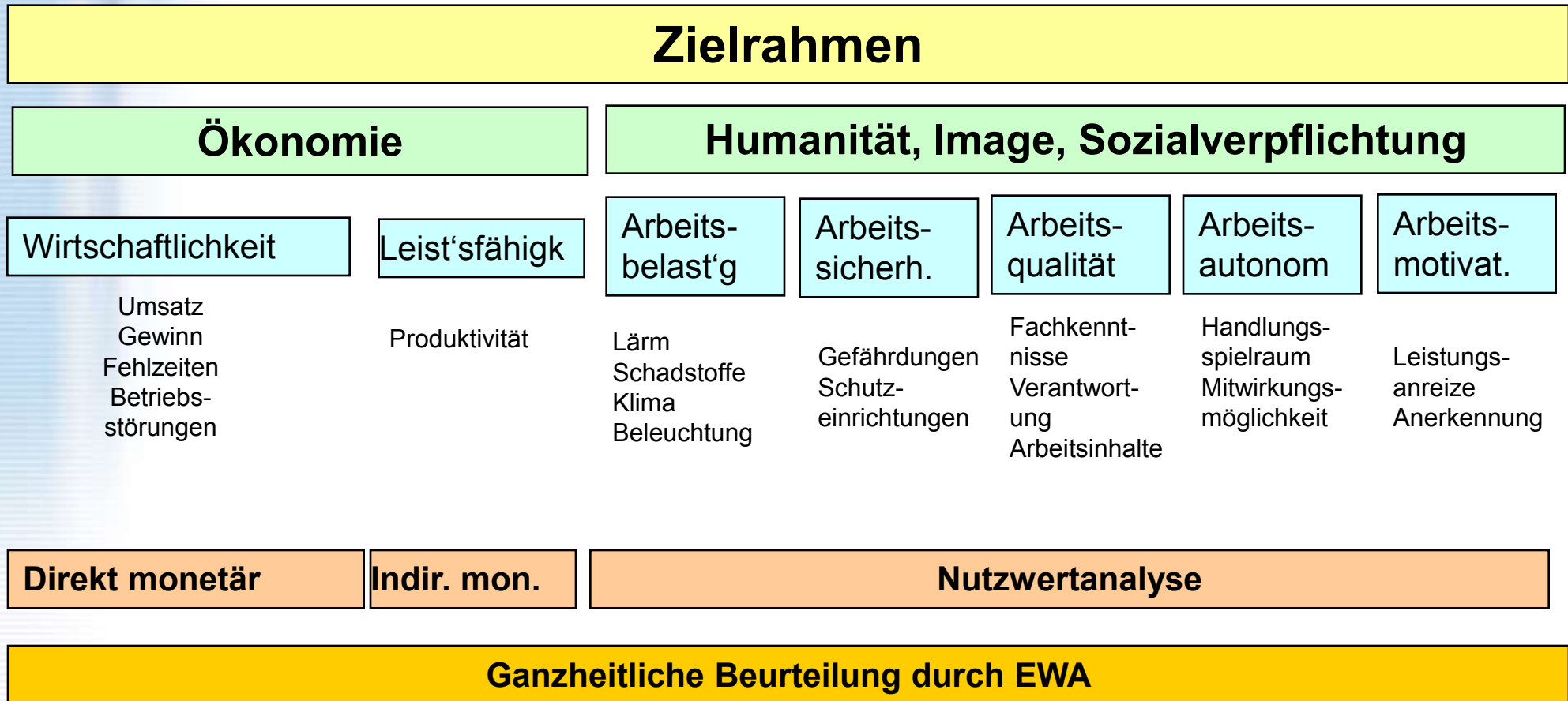
- **Vorträge und Information**
- **Gesundheitscheck und Beratung (Analyse)**
 - Station Ernährung: Ernährungsberaterin
 - Station Rücken: Sportlehrer
 - Station Ausdauer: Sportlehrer
 - Station Work-life-balance: Psychologe
- **Bewegungsangebote (Praxis)**
 - (Nordic) Walking, Rückentraining, Aerobic, Inline, Körperwahrnehmung ...
- **Weitere Aktionen**
 - „Treppe statt Aufzug“
 - „Fettarm essen mit Genuss“
 - „Wasser für alle“
 - „Ist mein Fahrrad fit?“
 - „Verlosung Wellness-Gutscheine“



Kennzeichen gesundheitsförderlicher Arbeit

- technisch sicher und nach ergonomischen Erkenntnissen gestaltet
- lernförderlich mit persönlicher Entwicklungsperspektive
- transparenter Betriebsablauf
- hinreichende Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume
- Förderung von Routine, Kreativität und Motorik
- möglichst störungsfreier Arbeitsplatz
- materielle und immaterielle Anreize vorhersehbar und gerecht
- Klima gegenseitiger Unterstützung
- Erfassung und Nutzung gesundheitsrelevanter Daten

Möglichkeiten der Erfolgsprüfung



Aus Wellmann et al. (2007): „Betriebliche Gesundheitsförderung – Möglichkeiten der betriebswirtschaftlichen Bewertung“

- Top-down-Strategie:
 - Verankerung in Unternehmensleitbild und Führungsgrundsätzen
 - Sichtbares Engagement und Vorbild der Führungskräfte
 - Einbeziehen des Betriebsrats
 - Vernetzung mit Experten
 - Offene Kommunikation über gesundheitspolitische Ziele
- Bottom-up-Strategie: das Wissen der Mitarbeiter nutzen (Partizipation)
- Mitarbeiterorientierung
- Integration in betriebliche Routinen und Verbesserungsprozesse
- „Wachrüttler“
- Wirkungsnachweis mit „langem Atem“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Tina Klügel, Dipl. Psych.

iqpr

Tel.: 0221/ 277599 22

Mail: kluegel@iqpr.de