

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Was ist das und wenn ja, wie viel bringt es?

1. Was ist betriebliches Gesundheitsmanagement?
2. Wann ist es Zeit, sich damit zu beschäftigen?
3. Was ist überhaupt betrieblich beeinflussbar?
4. Was kann ein Unternehmen für die Gesundheit seiner Mitarbeiter tun?
5. Welche Effekte lassen sich nachweisen?
6. Welche Unterstützungsangebote gibt es?

„Nicht alles, was messbar ist, zählt. Und nicht alles, was zählt, ist messbar.“

Albert Einstein

1. Was ist BGM? - das Plus

Was machen Sie in Ihrem Unternehmen alles schon für die Gesundheit?

- Betriebliche Sportangebote
- Einen Apfel im Winter
- Firmenlauf unter Beteiligung der Geschäftsleitung
- Kostenfreies Mineralwasser
- Rückenschule
- ...

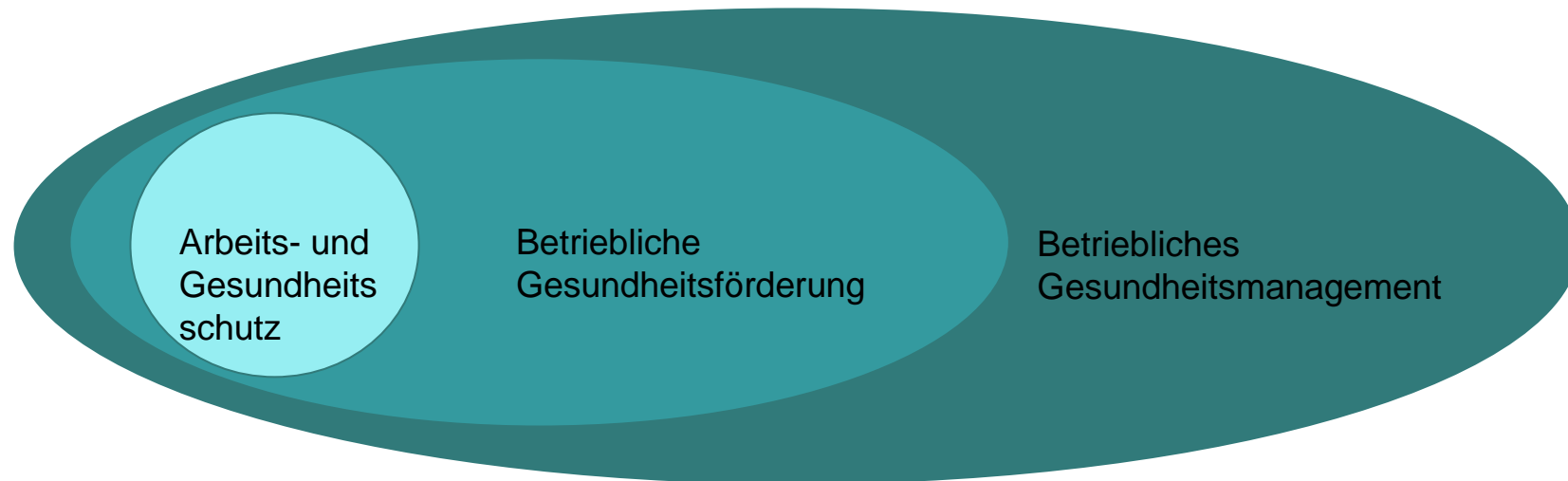
Toll, was es alles schon gibt! Aber zu 99% auf den Körper gerichtet.

Reihe „Die Arbeit mit der Psyche“: Gesundheit heißt nicht nur Rückenschule, sondern auch Rückendeckung

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):

- Gesundheit und Leistung im Betrieb
- Körperlich -> psychosozial
- Aktion -> Prozesse und Ressourcen

1. Was ist BGM? - Entwicklung



Arbeits- und Gesundheitsschutz: körperliche Ebene, Vermeidung von Unfällen und Prävention von Berufskrankheiten

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): zusätzlich psychosoziale Ebene, Maßnahmen und Aktivitäten, mit denen die Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potenziale der Menschen erreicht werden soll

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten

Querschnittsfunktion wie Umwelt- und Qualitätsmanagement

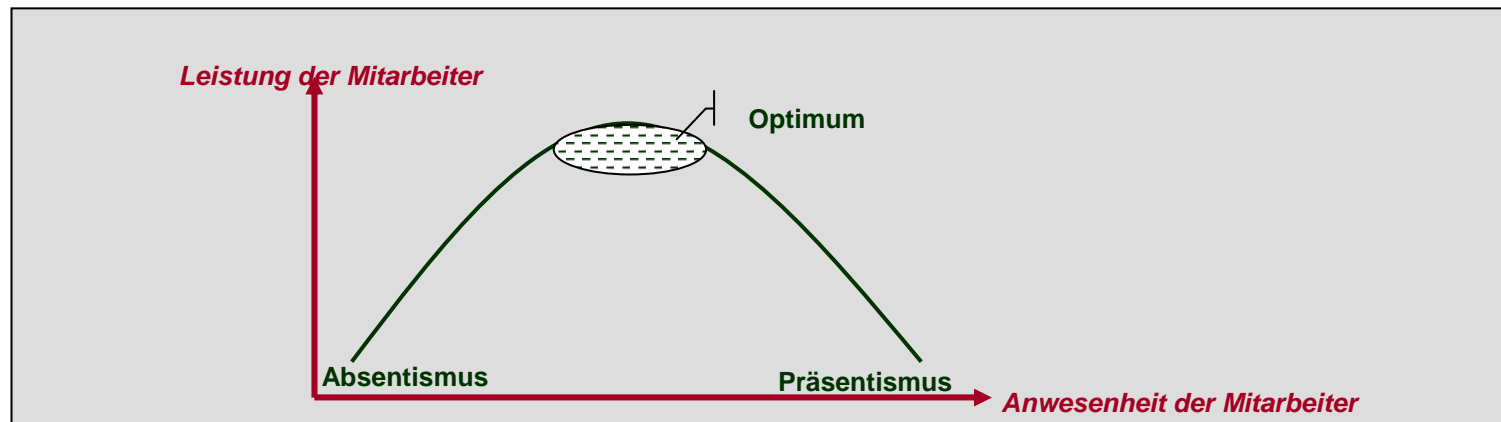
1. Was ist BGM? - Vorgehen

<p>① Betriebliche Strukturen für BGM installieren</p>	<p>② Analyse Ist-Situation, Ergebnispräsentation und Ableitung von Maßnahmen</p>	<p>③ Umsetzung der Maßnahmen</p>	<p>④ Evaluation der Ergebnisse</p>
<p>Arbeitskreis Gesundheit</p> <p>Querschnittsfunktion von BGM wie Qualität/ Personal/ Sicherheit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitlinien - Betriebsvereinbarungen - Führung - Ressourcen 	<p>AU-Datenanalyse (AU = Arbeitsunfähigkeit)</p> <p>Mitarbeiterbefragung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tätigkeit ➤ soziale Faktoren ➤ personale Faktoren ➤ Gesundheit <p>Gesundheitszirkel</p>	<p>Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lärm, Zugluft, Schwere, ➤ Pausen/ Zeitdruck ➤ Spielräume ... <p>Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Leitlinien ➤ gesundheits- und altersgerechtes Führen ➤ MAG ... <p>Persönl. Gesundheitsverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bewegung ➤ Ernährung ➤ Suchtverhalten ➤ Stressbewältigung 	<p>Betriebliche Kennzahlen</p> <p>Mitarbeiterbefragung</p> <p>erreichte Veränderungen</p>

2. Wann BGM? - Frühwarnzeichen

5% aller Erwerbstätigen nutzen **leistungssteigernde Mittel**, um auf Arbeit durchzuhalten
47% aller Angestellten sind **rund um die Uhr** für den Arbeitgeber erreichbar (Matyssek, 2009)

Jeder 5. Arbeitnehmer in Deutschland hat **innerlich gekündigt** (Gallup Engagement Indices, 2010). Die reduzierte Arbeitsleistung nicht krank geschriebener Depressiver beträgt 2,3 Abwesenheitstage/ Monat (ca. 10 %) (Studie im Dienstleistungsbereich, Wang et al., 2004)



Psychische Erkrankungen rangieren inzwischen bei den Krankenkassen auf Platz 4 (6 – 16 % aller Erkrankungen). Von 1985-2005 hat sich ihr Auftreten vervierfacht!

Jeder dritte bis vierte Erwachsene erhält derzeit eine aktuelle Diagnose aus dem Bereich der psychischen- und Verhaltensstörungen (Jacobi, 2009)

Das Risiko, im Laufe seines Lebens von einer psychischen Erkrankung betroffen zu sein, wird auf über 50 % geschätzt (Kessler, 2005)

2. Wann BGM? - psychische Erkrankungen

- Zunahme des gesellschaftlichen Drucks/ Depression als Kehrseite der Leistungsbereitschaft
- Verändertes Diagnoseverhalten der Ärzte aufgrund verbesserter Ausbildung und Sensibilität
- Prominente gehen mit ihren psychischen Erkrankungen an die Öffentlichkeit, dadurch wird das Thema gesellschaftsfähig
 - Fußballspieler Sebastian Deisler hatte 2003 erstmals eine Depression, was ausführlich von den Medien kommentiert wurde, der Zulauf junger Männer in Psychotherapien stieg sprunghaft an

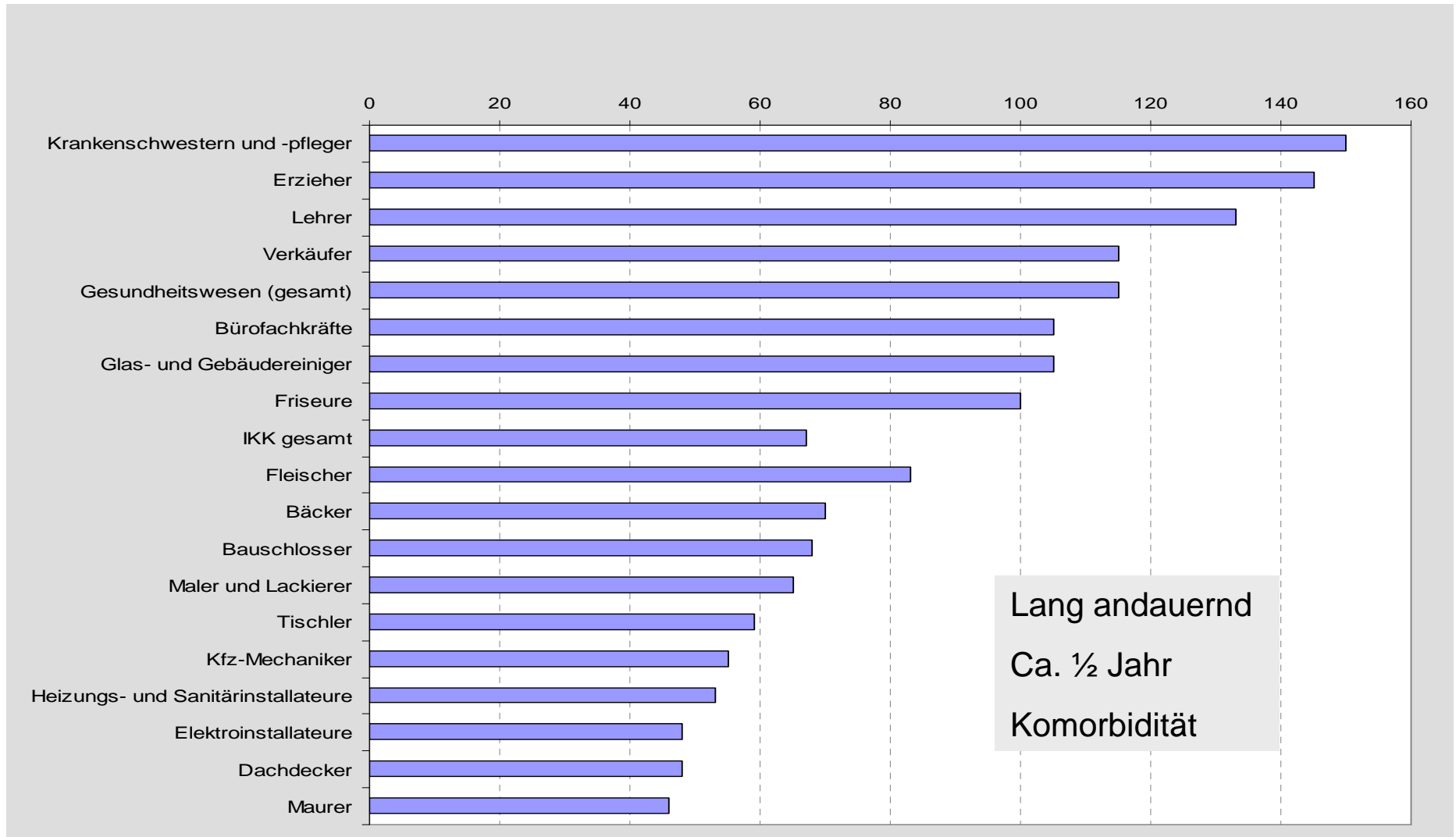


- Burnout bei Sven Hannawald, Johann Lafer, Matthias Platzeck



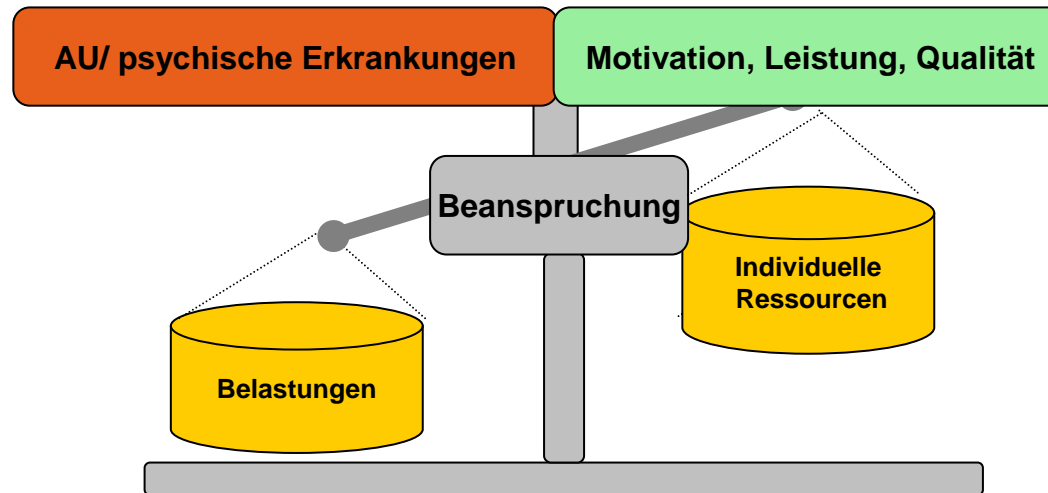
* Nach Jacobi, Frank (2009). Nehmen psychische Störungen zu? In Report Psychologie, S. 16-28.

2. Wann BGM? - AU-Tage



AU-Tage aufgrund psychischer Störungen (pro 100 Versichertenjahre) über Berufsgruppen hinweg (Daten aus IKK, 2006).

3. Betrieblich beeinflussbar? - Überblick



Psychische Belastung:

Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken

Psychische Beanspruchung:

Die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien

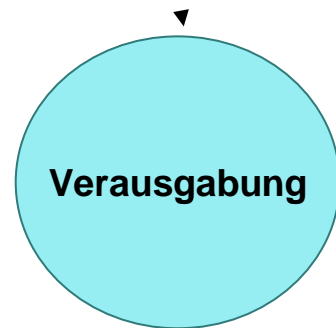
Individuelle Ressourcen

- gesundheitsbezogene
- soziale
- finanzielle
- fachliche Kompetenzen

*nach DIN EN ISO 10 075-1

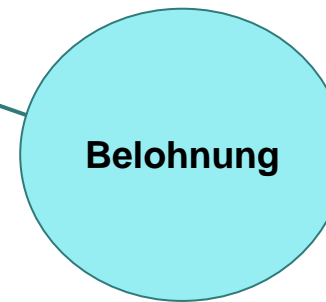
3. Betrieblich beeinflussbar - Modell 1*

- Anforderungen
- Verpflichtungen

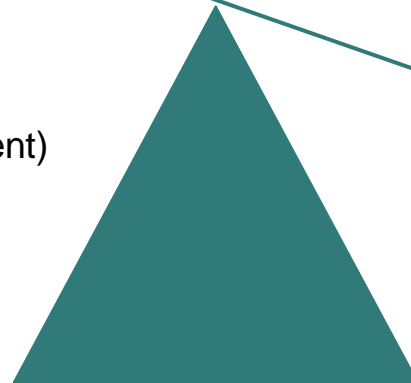


↑
Erwartung (overcommitment)

- Lohn, Gehalt
- Wertschätzung
- Aufstiegsmöglichkeiten/
Arbeitsplatzsicherheit
(beruflicher Status)



↑
Erwartung (overcommitment)



Ungleichgewicht andauernd

- bei fehlenden Alternativmöglichkeiten
- bei Vorliegen von strategischen Gründen
- durch persönlichen Bewältigungsstil

„Viel Stress und wenig Anerkennung sind ein tödlicher Cocktail“
Johannes Siegrist,
Schweizer Medizinsoziologe

* Modell beruflicher Gratifikationskrisen nach Siegrist, J. (1996, 2000)

3. Betrieblich beeinflussbar? - Befunde

Einige wissenschaftlichen Studienergebnissen dazu:

- Wenn die Verausgabung auf Arbeit dauerhaft größer ist als die dafür erhaltene Anerkennung, steigt das **Herzinfarktisiko** um bis zu 150%. Das Ausbleiben einer erwarteten Beförderung erhöht die **Entzündungswerte** im Körper signifikant.

Siegrist, 2009 nach Metzger, J. (2009). Kann man sich in seinen Job (neu) verlieben? In Psychologie heute, 7/2009, S.74

- Je besser das Betriebsklima, desto weniger Leute haben **Rückenschmerzen** nach einer AOK Studie an über 10.000 Versicherten

Wissenschaftliches Institut derAIL (WidO), (2000). Gesundheit am Arbeitsplatz. Bonn: WiDo.



- Krankenschwestern, die ihren Chef negativ bewerten, haben einen signifikant höheren **Blutdruck**.

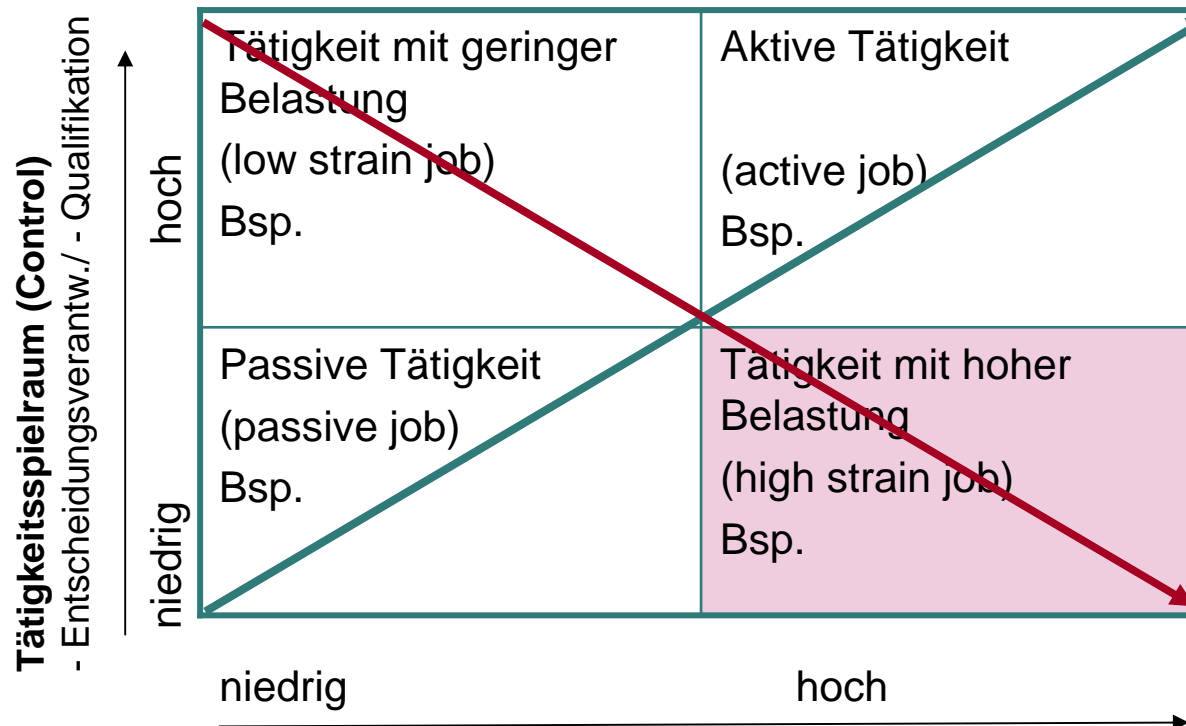
Handelsblatt Nr. 020 vom 27.1.2006,
Untersuchung von Brad Gilbreath, Indian University, Fort Wayne.



- Neben persönlichen Faktoren tragen betriebliche Rahmenbedingungen wie fehlende Anerkennung, soziale Unterstützung, inhaltliche Abwechslung und Gestaltungsfreiräume wesentlich zur Entstehung von **Burnout** bei.

Burisch, M. (2005). Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung. Zahlreiche Fallbeispiele. Hilfen zur Selbsthilfe. Berlin: Springer

3. Betrieblich beeinflussbar - Modell 2*



Zunahme des aktivierenden Potenzials der Tätigkeit in Richtung Lernen und Entwicklung

Zunahme des Fehlbeanspruchungs- und Erkrankungsrisikos (strain)

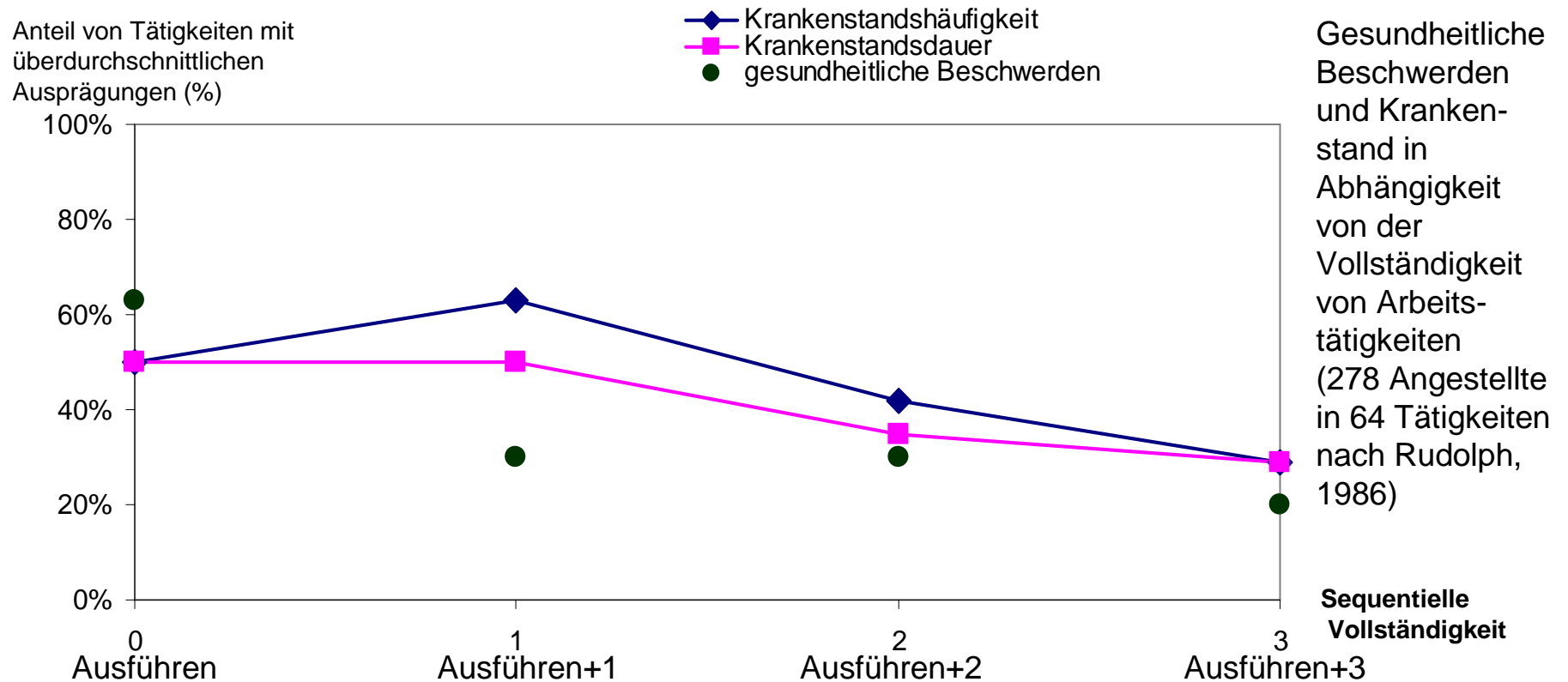
Arbeitsanforderungen (job demands)

- Zeitdruck
- Arbeitsmenge
- widersprüchliche Anforderungen

*Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek (1979), Karasek & Theorell (1990)

3. Betrieblich beeinflussbar? - Befunde Modell 2

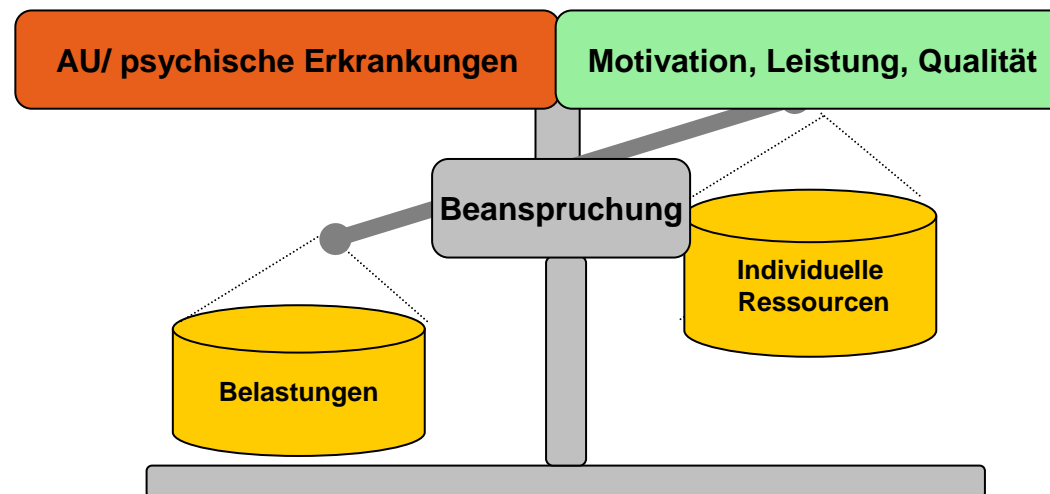
Eine **vollständige Tätigkeit** beinhaltet nicht nur die Ausführung, sondern auch das selbstständige Vorbereiten, Organisieren und Kontrollieren der Aufgabe (Hacker).



Objektiv (durch Arbeitstätigkeits- und Dokumentenanalyse) erfasste Arbeitsmerkmale wie hohe Arbeitsintensität, niedrige soziale Unterstützung durch Kollegen und hohe soziale Stressoren erhöhen die **Auftretenswahrscheinlichkeit einer Depression** signifikant. R. Rau, N. Gebel, K. Morling, U. Rösler (2010). Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten depressiver Störungen. Forschung F 1865, Dortmund: BAuA-Verlag.

3. Betrieblich beeinflussbar? - Arbeitszufriedenheit mit ...

Zahlreiche Metaanalysen stellen die Zusammenhänge zwischen der Arbeitszufriedenheit (AZ) und anderen Faktoren dar:

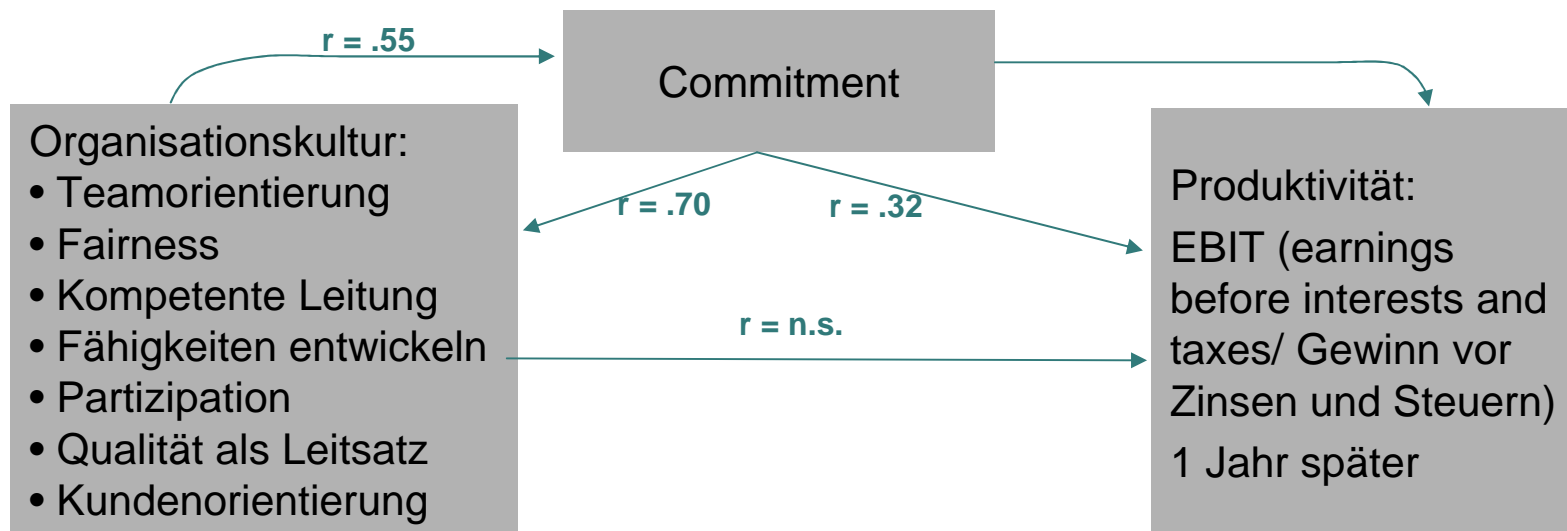


- AZ und Fehlzeiten ($r = -.33$), Metaanalyse Meyer et al, 2002
- AZ und Burnout ($r = -.41$), Metaanalyse Faragher, Cass & Cooper
- AZ und Kündigungsabsicht ($r = -.27$), Crampton & Wafner, 1994

- AZ und Leistung ($r = .30$); Metaanalyse von 301 Studien, Judge, Thoresen, Bono, Patton, 2001
- AZ und besonderes Engagement ($r = .38$), Metaanalysen Organ & Ryan, 1998; Hertel, Bretz & Moser, 2000

3. Betrieblich beeinflussbar? - Befunde zum EBIT *

- erste deutsche repräsentative Untersuchung Hauser et al. (2007) zum Bezug zwischen gelebter Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg/ EBIT = earnings before interest and taxes/ Gewinn vor Zinsen und Steuern/ (314 repräsentative deutsche Unternehmen, geschichtet nach Betriebsgröße, vertreten sind die 12 größten Branchen, 37.000 Mitarbeiter wurden befragt)



- In Untersuchungen mit direktem Bezug zur Produktivität in Unternehmen zeigte sich die emotionale Komponente (AZ/ Commitment) als Schlüsselfaktor/ Mediator
- Ein Mediator ist ein Schlüsselfaktor, denn ohne ihn besteht kein/ bzw. nur ein geringer Zusammenhang zwischen zwei Größen – mit ihm schon; er korreliert mit beiden Größen

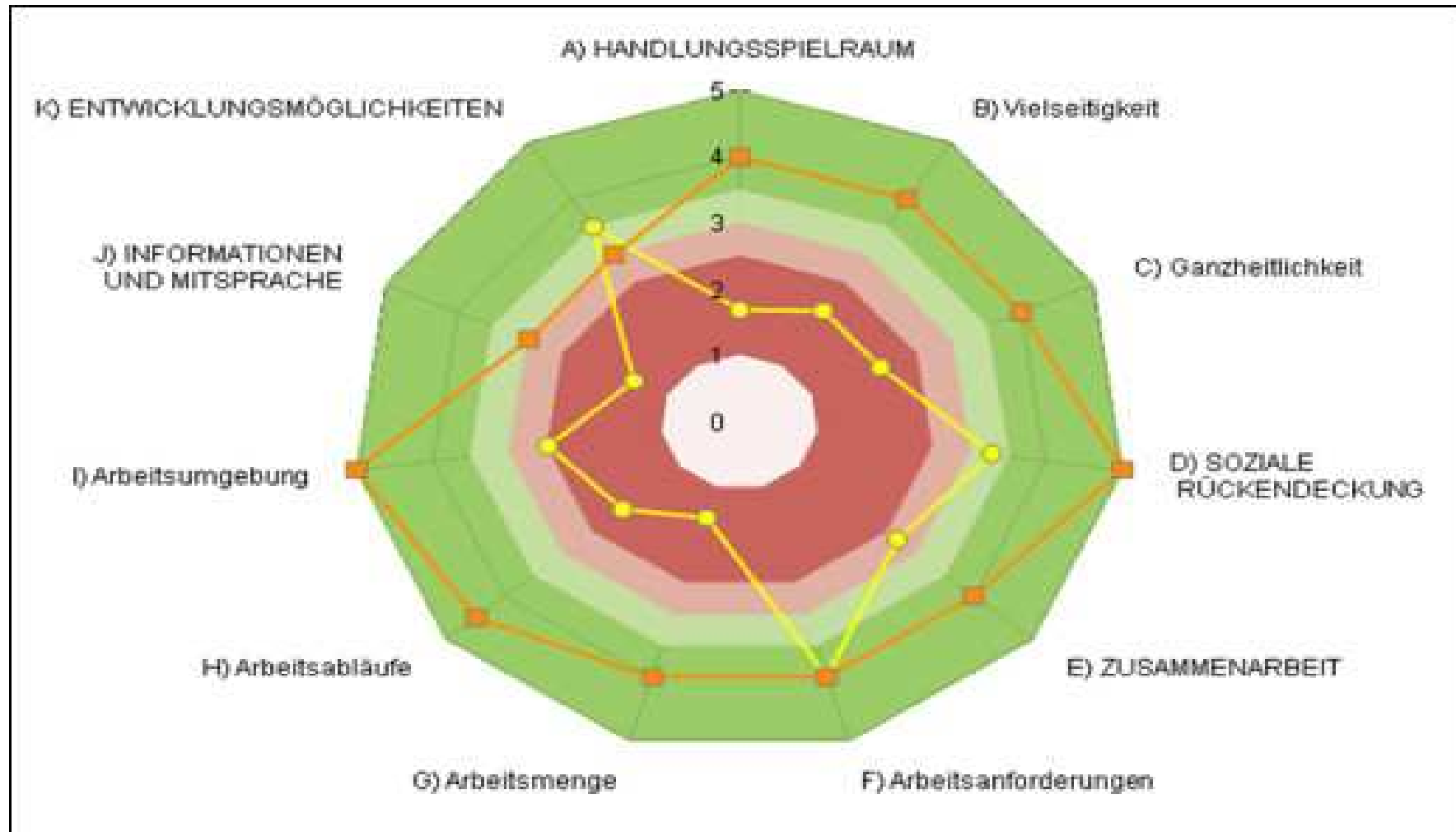
*Hauser, F., Schubert, A. & Aicher, M. (2007). Abschlussbericht Forschungsprojekt Nr. 18/05: Unternehmenskultur, Arbeitsqualität, Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland. .

3. Betrieblich beeinflussbar? - Check *

<p>7 Variable, die 31% des EBIT erklären*. Machen Sie den Check!</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>1. <i>„Ich bin stolz, anderen erzählen zu können, dass ich hier arbeite.“</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>2. <i>„Besondere Ereignisse werden bei uns gefeiert.“</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>3. <i>„Das Unternehmen/ die Organisation ist sehr flexibel und reagiert schnell auf Veränderungen.“</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>4. <i>„Die Mitarbeiter unterlassen verdeckte Machenschaften und Intrigen, um etwas zu erreichen.“</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>5. <i>„Mein Wissen und meine Fähigkeiten werden optimal genutzt.“</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>6. <i>„Wenn Mitarbeiter innerhalb der Organisation ihre Funktion oder die Abteilung wechseln, werden sie gut aufgenommen und integriert.“</i></p>	<input type="checkbox"/>
<p>7. <i>„Die Mitarbeiter werden unabhängig von Nationalität und ethnischer Herkunft behandelt.“</i></p>	<input type="checkbox"/>

*Hauser, F., Schubert, A. & Aicher, M. (2007). Abschlussbericht Forschungsprojekt Nr. 18/05: Unternehmenskultur, Arbeitsqualität, Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland. S. 130.

4. Was kann Betrieb tun? - Belastungen verändern



Impulstest von Molnar, Geißler-Gruber & Haiden (2002) als Weiterentwicklung des KFZA (Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber, 1995)

4. Was kann Betrieb tun? - Krankmachende Führung

Matyssek* unterscheidet sechs Dimensionen krankmachender Führung, die auf fehlender Wertschätzung und mangelnder Fürsorge für sich selbst fußen:

Zusätzliche Druckerhöhung/
enge Zeitvorgaben

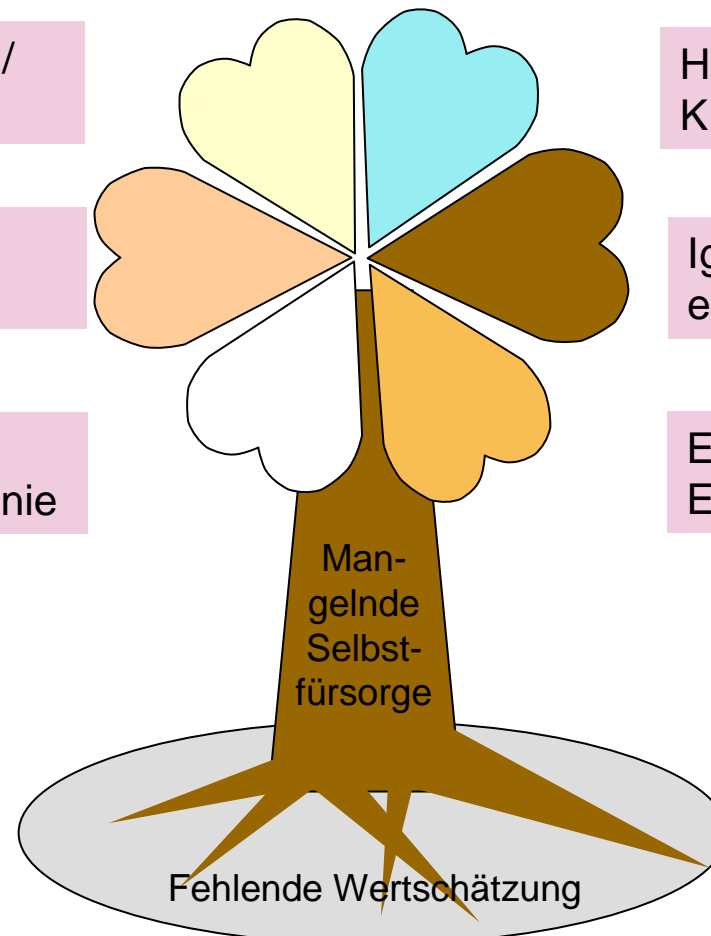
Führung durch Misstrauen

Pokerface/ willkürliche
Entscheidungen/ unklare Linie

Herunterputzen/ destruktive
Kritik/ Fokus auf Fehler

Ignorieren/ Bevorzugen
einiger Mitarbeiter/innen

Engmaschige Kontrollen/
Entreißen von Aufträgen



* Nach A.K. Matyssek (2009). Führung und Gesundheit. Ein praktischer Ratgeber zur Förderung der psychosozialen Gesundheit im Betrieb. Norderstedt: Books on demand GmbH, S.36.

4. Was kann Betrieb tun? - Gesunde Führung

Matyssek* unterscheidet sechs Dimensionen gesunder Führung, die auf einer wertschätzenden Haltung und der Fürsorge für sich selbst fußen:

Stressbewältigung/Belastungs-
-abbau/ Ressourcenaufbau

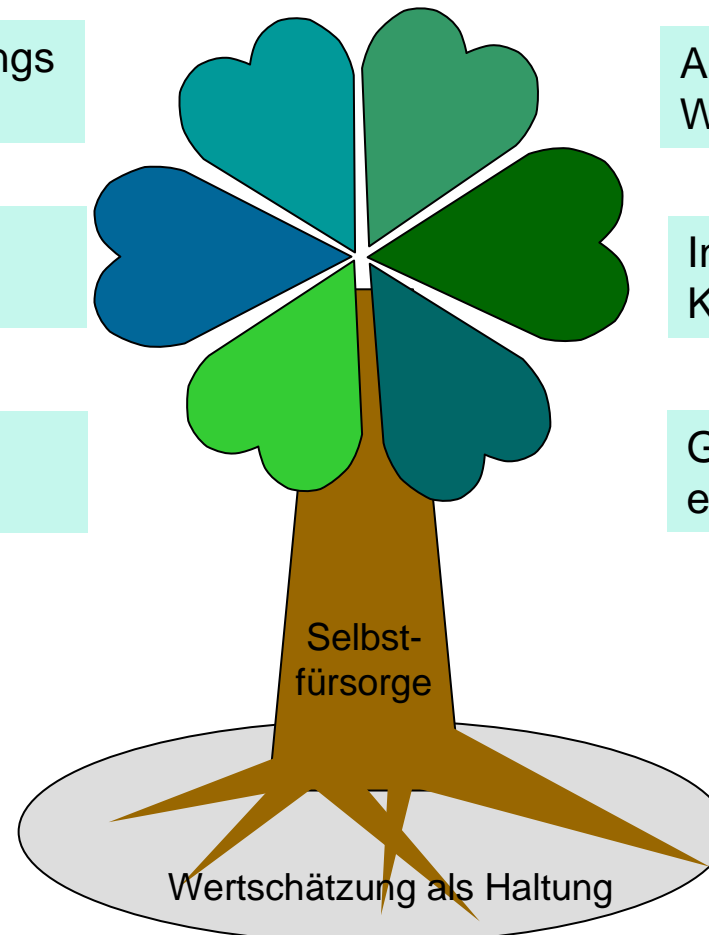
Stimmung/
Betriebsklima

Transparenz/Offenheit/
Durchschaubarkeit

Anerkennung/ Lob/
Wertschätzung

Interesse/ Aufmerksamkeit/
Kontakt

Gesprächsführung/
einbeziehen/ Kommunikation



* Nach A.K. Matyssek (2009). Führung und Gesundheit. Ein praktischer Ratgeber zur Förderung der psychosozialen Gesundheit im Betrieb. Norderstedt: Books on demand GmbH, S.35.

4. Was kann Betrieb tun? - individuelle Ressourcen stärken (I)

Körper:

- ausreichend Schlaf
- Essen in Ruhe
- genügend Flüssigkeit
- 3 x 30´ Sport je Woche
- ein Bad nehmen
- ...

Gedanken:

- sich Zeit für Reflexion der Gedanken nehmen
- innere Antreiber hinterfragen
- positive Selbstinstruktionen nutzen
- ...



Verhalten:

- Nein-sagen
- genießen
- Hobby pflegen
- Konflikte klären
- Kompetenzen erweitern
- ...

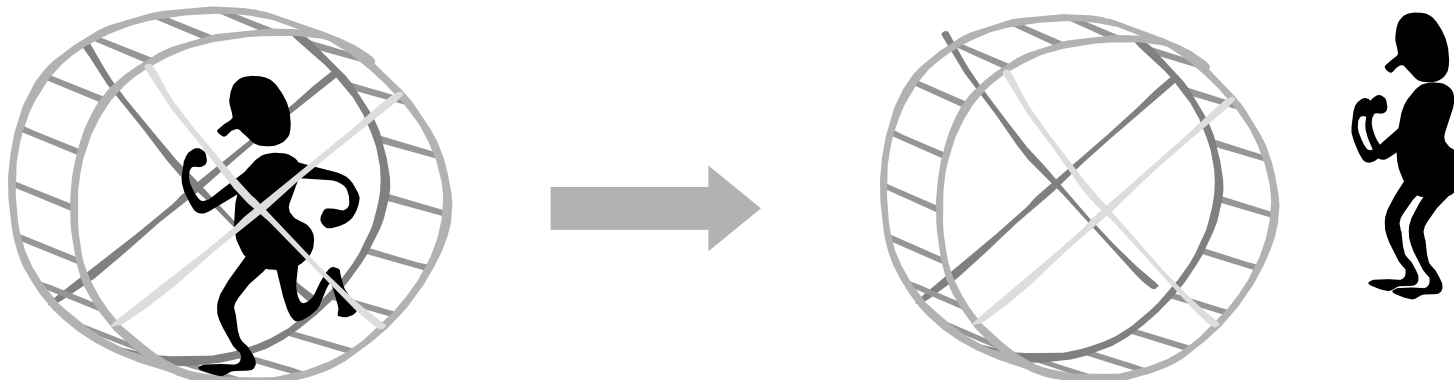
Emotionen:

- sich selbst spüren
- Entspannungsverfahren erlernen und anwenden
- Emotionen reflektieren/ welche Werte stecken dahinter?
- ...

4. Was kann Betrieb tun? – individuelle Ressourcen (II)

Reflexion ist eine professionelle Methode, um wieder von außen und objektiver auf die Themen schauen zu können und sich nicht von ihnen beherrschen zu lassen, z.B.:

- Sich auf das Hier und Jetzt konzentrieren und damit Abstand gewinnen (Atem beobachten, bewusst Glas Wasser trinken, langsames und bewusstes Gehen, Palmieren,...)
- Stress dokumentieren und dafür das Hamsterrad verlassen

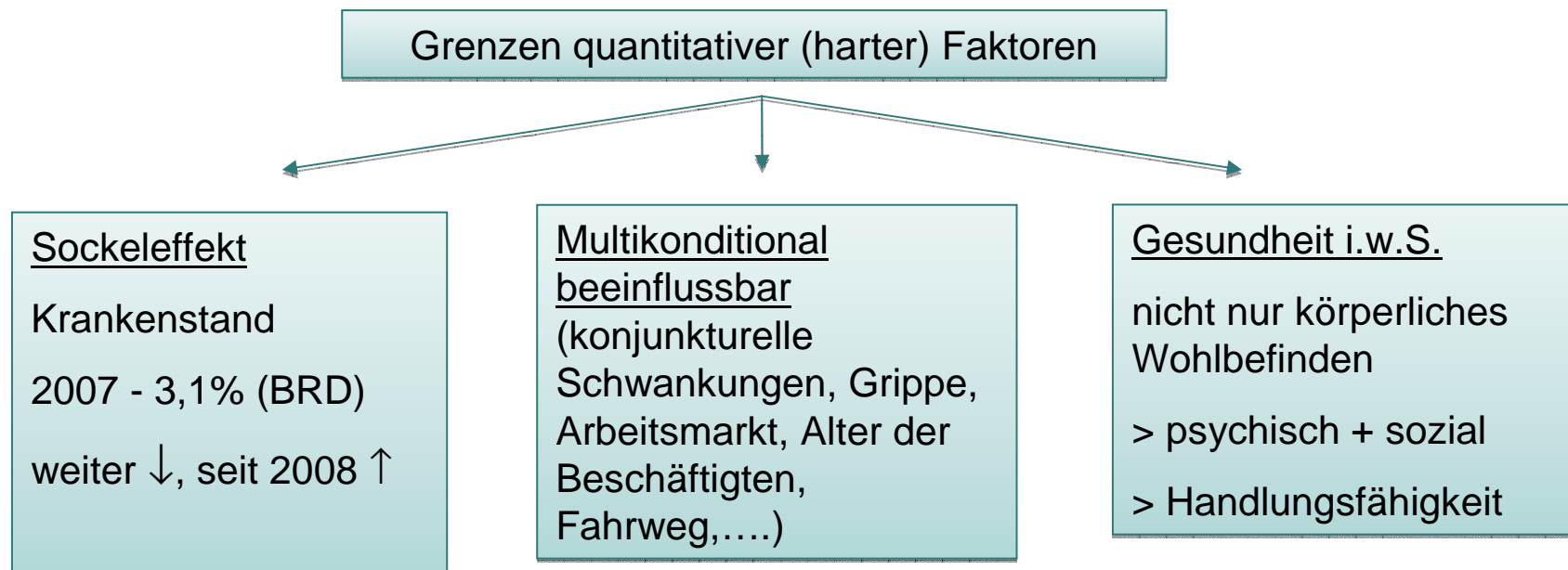


- Sich und das geführte Gespräch aus der Vogelperspektive betrachten „Ich sehe, wir kommen vom Thema ab, antworten Sie bitte auf meine Frage. Es ging um...“
- Abschlussrituale am Ende eines Arbeitstages finden:
 - Erfolge resümieren und nächsten Tag planen (Plan)
 - Schreibtisch aufräumen, lüften und Teetasse spülen (Ritual)
 - störende Gedanken aufschreiben, Haltung ändern, andere Tätigkeit (Stop-Sagen)
 - Stunde vor dem Schlafengehen ritualisieren (etwas Beruhigendes tun, Fußbad nehmen...)
- in der kollegialen Fallberatung eine Konfliktsituation schildern, aufmalen, aufstellen
- ...

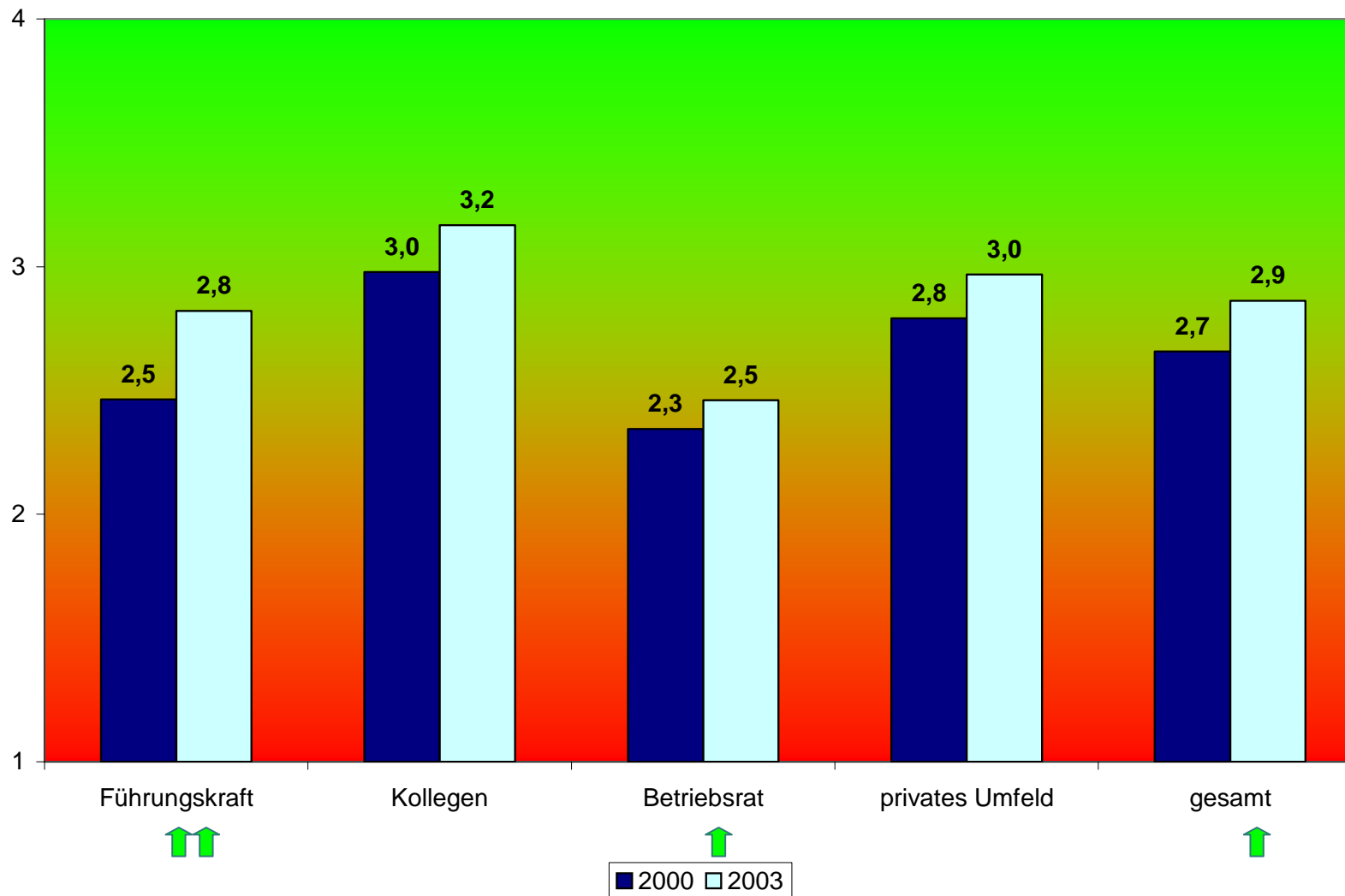
5. Welche Effekte? - quantitative Ergebnisse

Quantitative Erfolgskriterien sind im Vergleich zu qualitativen eher (in Euro) messbar, beobachtbar, anfassbar. Um sie zu erfassen, muss man in der Regel nicht unmittelbar mit den Menschen kommunizieren.

- Unfallquote = Arbeitsunfälle je 1000 Beschäftigte
- Krankenstand = Fehltage x 100/ Arbeitstage
- Die betrieblichen Kosten für Arbeitsunfähigkeit betragen ca. 5% der Lohnsumme
- Dem Controlling sind die Kosten eines Ausfalltages bekannt, z.B. in einem Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie kostet ein Ausfalltag durchschnittlich 188 €, in einer Kita 111 € (sechs-Stunden-Tätigkeit), in einer Krankenkasse 236 € (Angaben der Unternehmen)



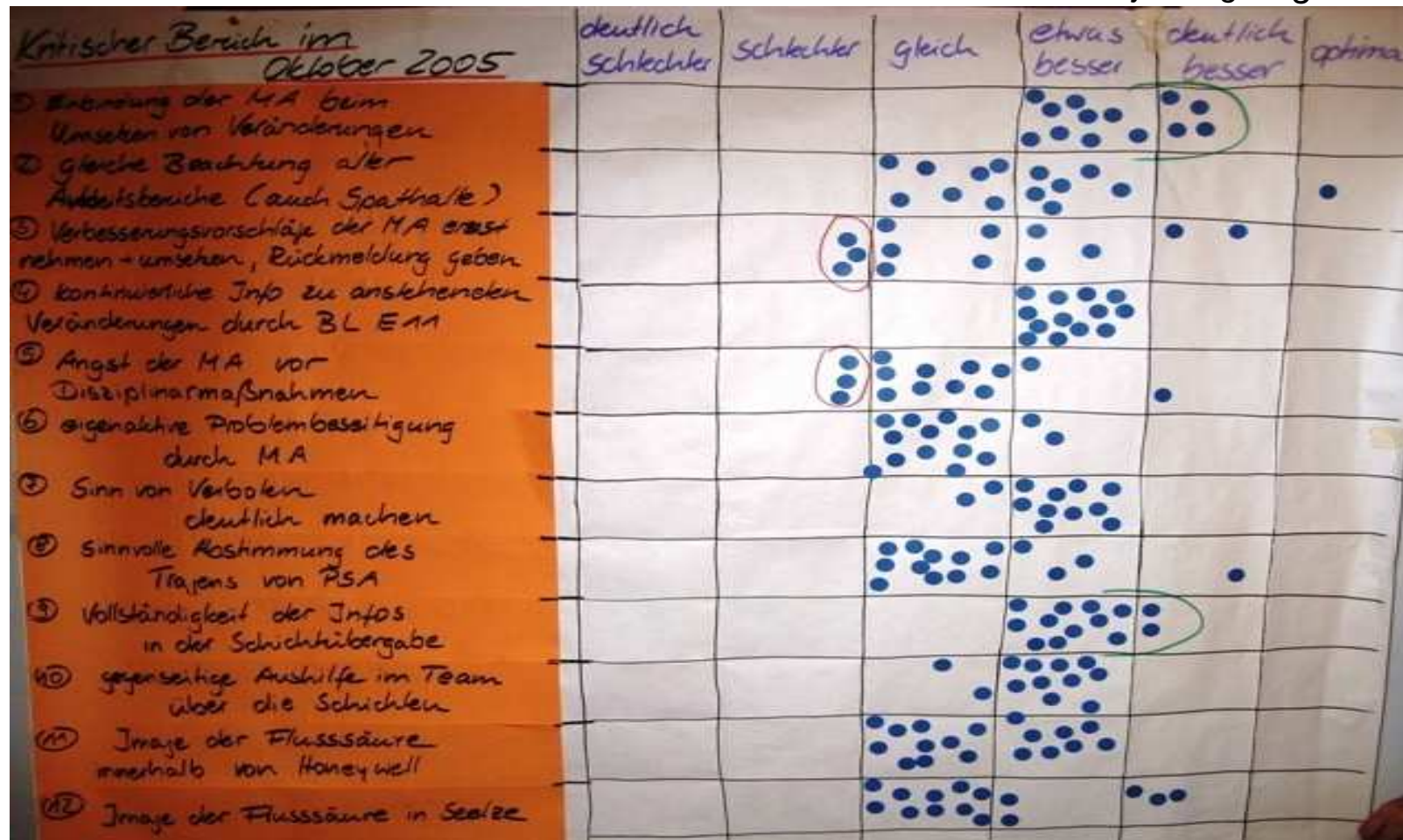
5. Welche Effekte? - Fragebogen qualitativ



* Effektgröße Unterstützung durch Führungskräfte: $(2,8-2,5)/0,4 = 0,75$

5. Welche Effekte? - Bepunktung qualitativ

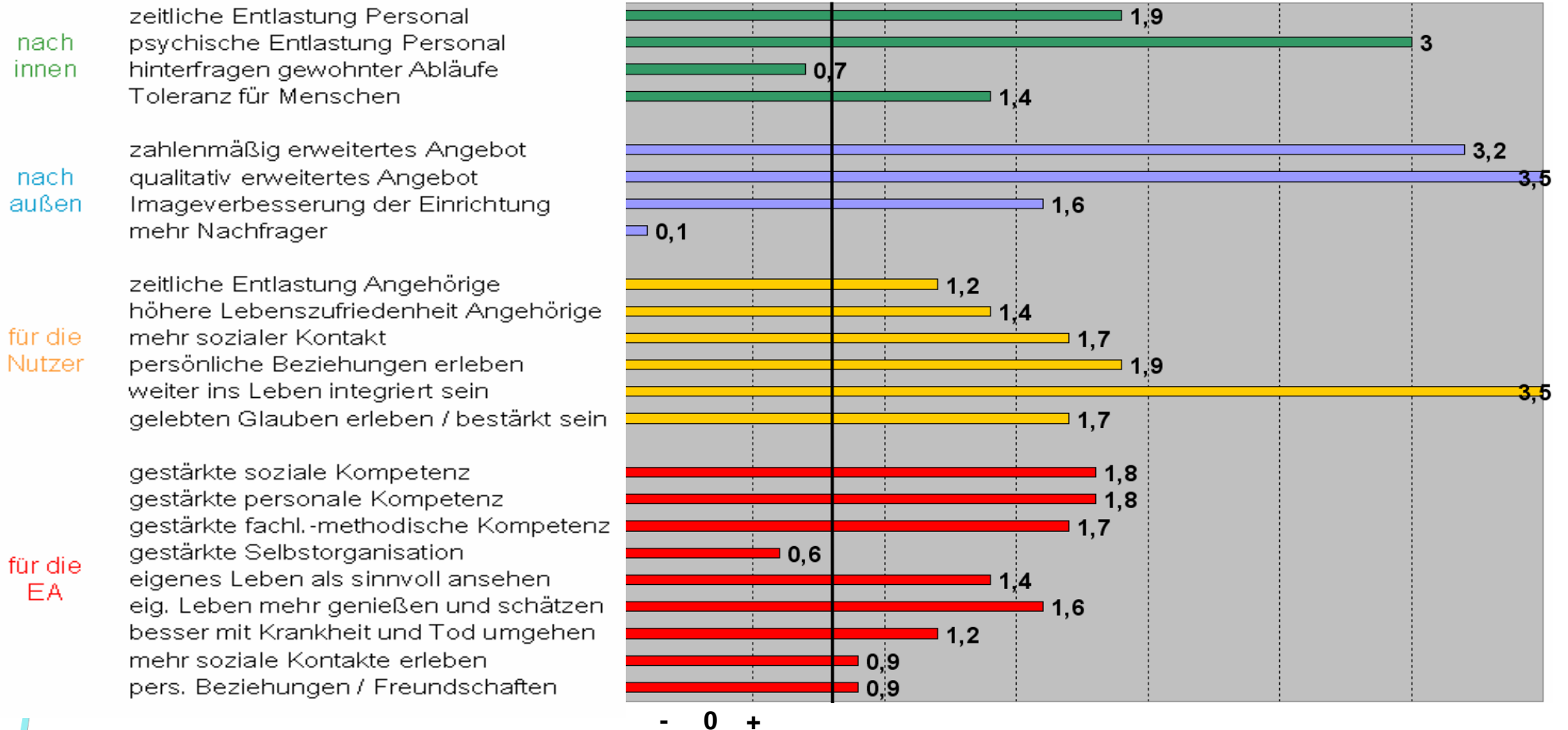
Inwieweit haben sich die kritischen Verhaltensweisen seit Projektbeginn geändert?



5. Welche Effekte? - Fremdeinschätzung qualitativ

Erlebte Effekte der je Organisation Befragten hinsichtlich der Bereiche:

Organisation nach innen, Organisation nach außen, Nutzen für die Nutzer und Nutzen für die Ehrenamtlichen



Mittelwerte zur Effektstärke aller Befragten: EA, HA, Nutzer

5. Welche Effekte? - geschätzter €-Nutzen (2)

Für verschiedene Maßnahmen der BGM wurden Effekte und geschätzte Renditewerte ermittelt:

Maßnahme	Effekt: >0,2; >0,5; >0,8	Geschätzte Rendite
Gesundheitszirkel Flugzeugindustrie (0,5 Jahre)	Ausreichend Informationen erhalten = 2,27	0,34
Führungskräftetraining Papierindustrie (3 Jahre)	Höhere soziale Unterstützung durch Fk = 0,75	12,55
Einführung ergonomischer Möbel in Papierindustrie (3 Jahre)	Geringere psychosomatische Beschwerden = 0,36	6,35
Broschüre zur Stressbewältigung, BAuA (2 Jahre)	Anteil praktisch umgesetzter Übungen = 0,25	1,6

* Nach Fritz, S. (2006). Ökonomischer Nutzen „weicher“ Kennzahlen. (Geld-)Wert von Arbeitszufriedenheit und Gesundheit. Band 38 Mensch-technik-Organisation, 2. Aufl., Zürich: vdf.

6. Welche Unterstützung? - Krankenkassen

Zusammenarbeit mit den Krankenkassen:

- Basis ist §20a SGB V, Stärkung der indiv. und sozialen Ressourcen durch Maßnahmen BGM, die durch gesetzliche KK gefördert werden dürfen (Maßnahmen zu „gesundheitsgerechter Führung“, Stress, Ernährung, Bewegung, Suchtprävention)

Individueller Ansatz

- 2007: 1,9 Millionen Kursteilnehmer erreicht (zum Vergleich 2006: 1,4 Millionen)
- 77 Prozent aller Kursteilnehmer waren Frauen

Wenn sogar die Krankenkassen Seminare zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung sponsern...

Setting Ansatz

- 2007 wurden ca. 4,7 Mio. Menschen (direkt und indirekt) erreicht, davon 627.000 über BGF
- 1.156 Setting-Projekte in insgesamt 13.569 Einrichtungen (Schwerpunkt Kinder und Jugendliche; Kitas, Grund-, Berufsschulen)
- In der BGF wurden überproportional Männer erreicht! Bei 2/3 aller Betriebe war der Männeranteil höher als 50 %

* Nach J. Hohnl, Stllv. GF IKK e.V. Berlin auf 3. Nationalem Präventionskongress, Dresden, 27./28. November 2009

6. Welche Unterstützung? - Steuerreduzierung

Förderung durch die Bundesregierung: Die Leistungen des Arbeitgebers zur Primärprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung sind steuerlich absetzbar. Die neue Steuerbefreiungsvorschrift (§3, Nr. 34 Einkommenssteuergesetz 2009) sieht vor, dass je Arbeitnehmer und Jahr bis zu 500 € Ausgaben im Bereich Primärprävention von der Steuerpflicht ausgenommen werden.

Das betrifft:

- Maßnahmen zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats (Sitzmöbel, Hebehilfen, Rückenschule)
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
- psychosoziale Belastungen, Stress mit Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
- Suchtmittelkonsum mit Aktivitäten wie „Rauchfrei im Betrieb“ oder „Nüchternheit am Arbeitsplatz“

Das betrifft nicht die Zuschussung von Mitgliedsbeiträgen für Fitness-Studios und Sportvereine.

Gesetzestext unter: <http://www.bgblportal.de/BGBL/bgblf/bgbl108s2791.pdf>

6. Welche Unterstützung? - ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung

Klassische Risikobeurteilung

1.	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6
Mechanische Gefährdung	ungeschützt bewegte Maschinenteile	Teile mit gefährlichen Oberflächen	bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel	unkontrolliert bewegte Teile	Sturz auf der Ebene, Ausrutschen, Stolpern	Absturz

Erweiterte Risikobeurteilung

12.	12.1	12.2	12.3			
Psychische Belastungen	Arbeits-tätigkeit	Arbeits-organisation	soziale Bedingungen			

Arbeitstätigkeit:

- Tätigkeitsstrukturen,
- Widerspruchsfreiheit,
- Aufgabenkomplexität,
- Kooperation/ Kommunikation,
- Information,
- Handlungsspielraum,
- Entscheidungen,
- Rückmeldungen,
- Arbeit mit Kunden,
- besondere Gefährdungen,
- Arbeitsumgebungsfaktoren,

Arbeitsorganisation:

- Arbeitsablauf,
- Kompetenz,
- Verantwortung,
- Unterweisung,
- Transparenz,
- Arbeitsabfolgen,
- zeitlicher Spielraum,
- Störungen,
- Pausen,
- Qualifikation,
- Schulungen,

Soziale Bedingungen:

- Führungsstil,
- Gruppenverhalten

Jeder AG ist zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet, Mitarbeiter haben ein individuelles Recht auf eine Gefährdungsbeurteilung ihrer Arbeitsplätze, seit 2000 erweitert um psychische Belastungen (Befragung/ Gesundheitszirkel, Maßnahmen, Dokumentation, Evaluation)

6. Welche Unterstützung? - BEM

Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ...

- verpflichtet Arbeitgeber, die Beschäftigten im Arbeitsprozess zu halten
- BEM greift, wenn AN > als 6 Wochen (42 Tage) krank
- Einbeziehung zuständigen Interessenvertretung
- Klärung, wie Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden, wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (§84 SGB IX , Fassung vom 1.5.2004).

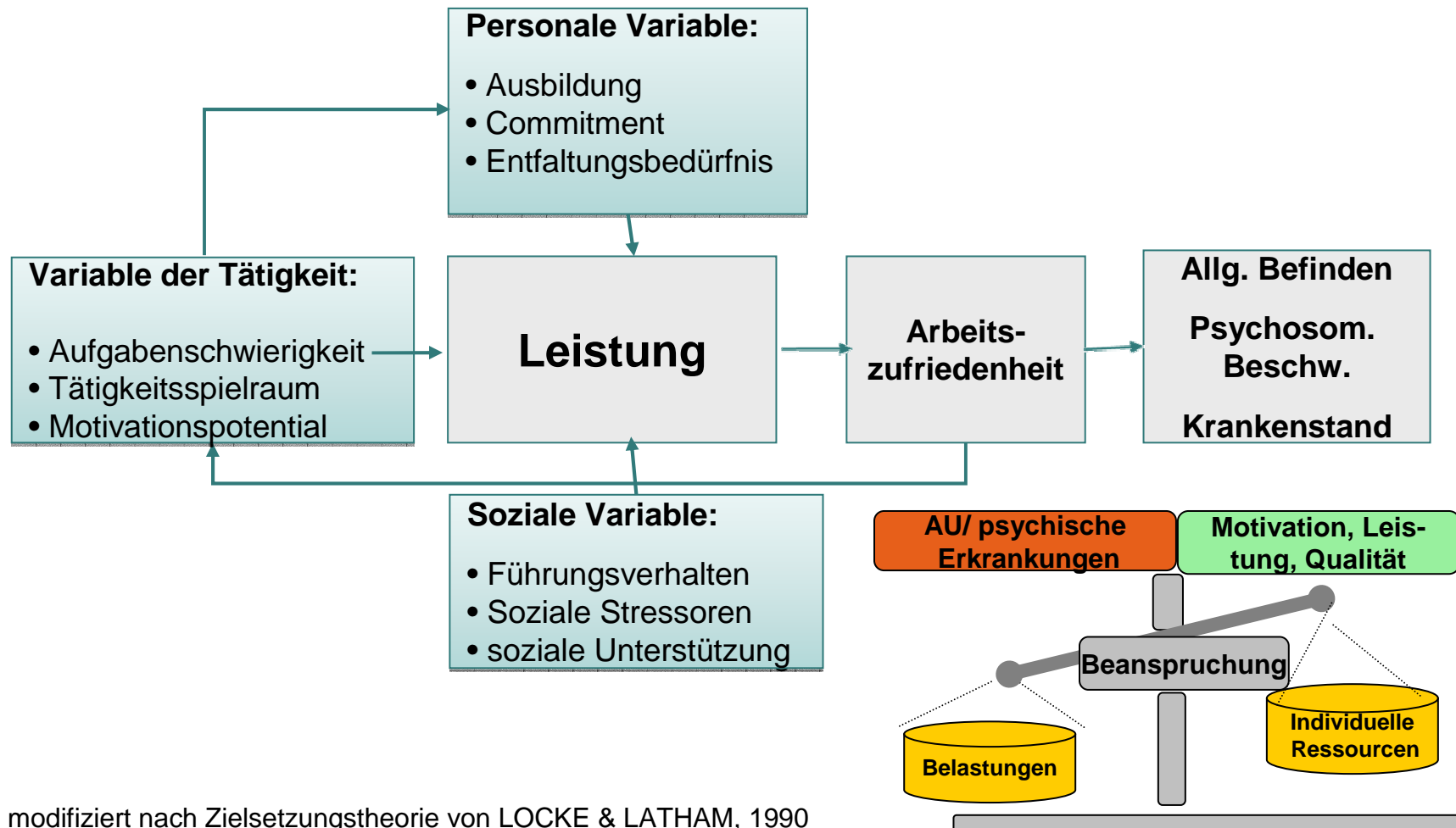
Rahmenbedingungen:

- Zustimmung der betroffenen Person (ohne Zustimmung entfällt AG-Verpflichtung)
- Transparenz und Nachvollziehbarkeit sichern
- gesetzliche Verpflichtung zum BEM für alle AG, unabhängig von der Unternehmensbranche und -Größe
- Gesetz bezieht alle AN ein, nicht nur Schwerbehinderte
- Grund des über sechswöchigen Fehlens ist irrelevant (Arbeitsunfälle, Sportverletzungen, Mutterschaft, Kur, chronische Krankheiten, ...)



6. Welche Unterstützung? - Mitarbeiterbefragung

Bei Mitarbeiterbefragungen werden in der Regel beeinflussbare Größen einbezogen. Ein häufiges Ergebnis ist die Benennung von fehlender Information und zu wenig Anerkennung. In der Folge bietet sich die Einrichtung eines BGM als Maßnahme an.



modifiziert nach Zielsetzungstheorie von LOCKE & LATHAM, 1990

Fazit

① BGM meint ...

- Stärkung der Leistung und Gesundheit im betrieblichen Setting
- auch psychosoziale Aspekte
- betriebliche Verstetigung und Ressourcen

② Anlässe: hohe AU, psychische Erkrankungen, innere Kündigung, Präsentismus

③ Arbeitsbedingungen -> Gesundheit -> Gewinn vor Steuern (EBIT)

④ Hauptansatzfeld ist der Bereich der Führung

⑤ Quantitative und qualitative Effekte wurden nachgewiesen

⑥ BGM wird durch Krankenkassen, staatlichen Maßnahmen, gesetzlichen Forderungen und konkreten Fakten unterstützt



Packen wir´s an! An die Geräte!