

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

WAS IST ES WIE GEHT ES UND WAS BRINGT ES?



GLIEDERUNG

- Was ist BGM?
- Wer spielt mit?
- Welche Vorteile bringt es?

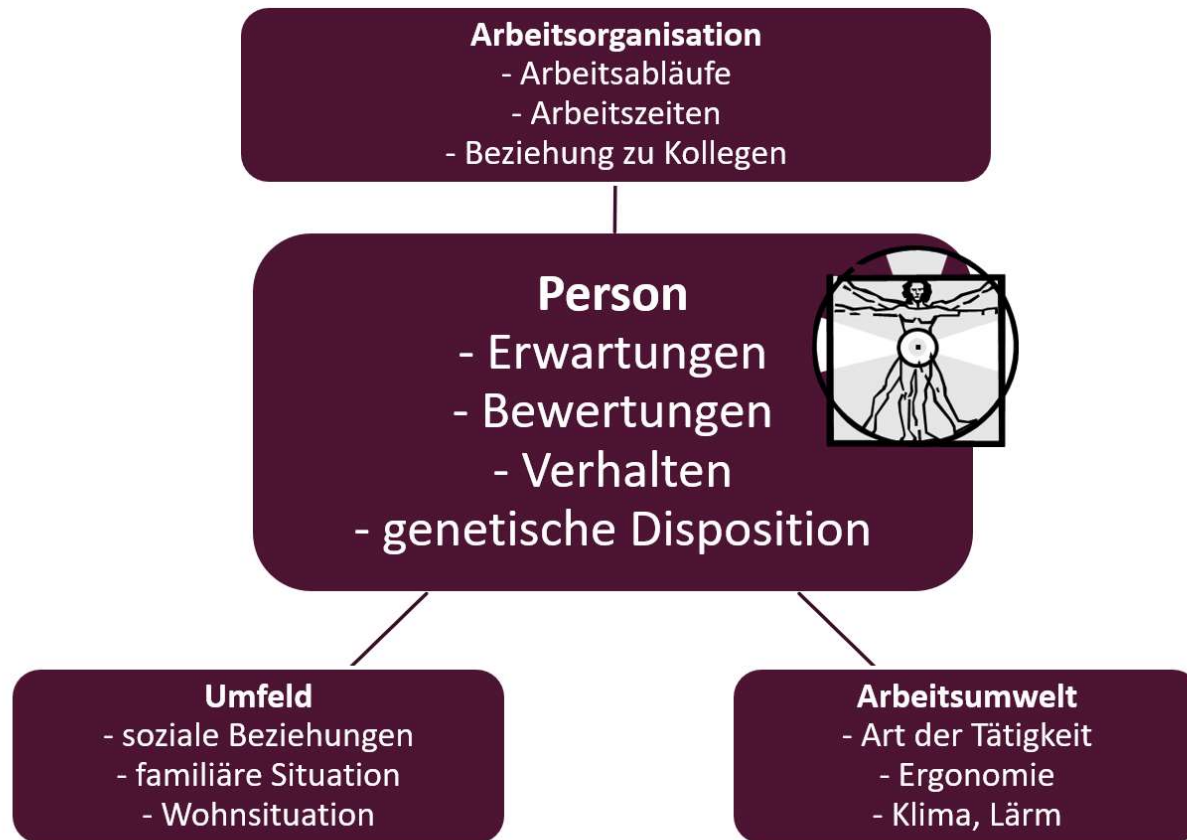


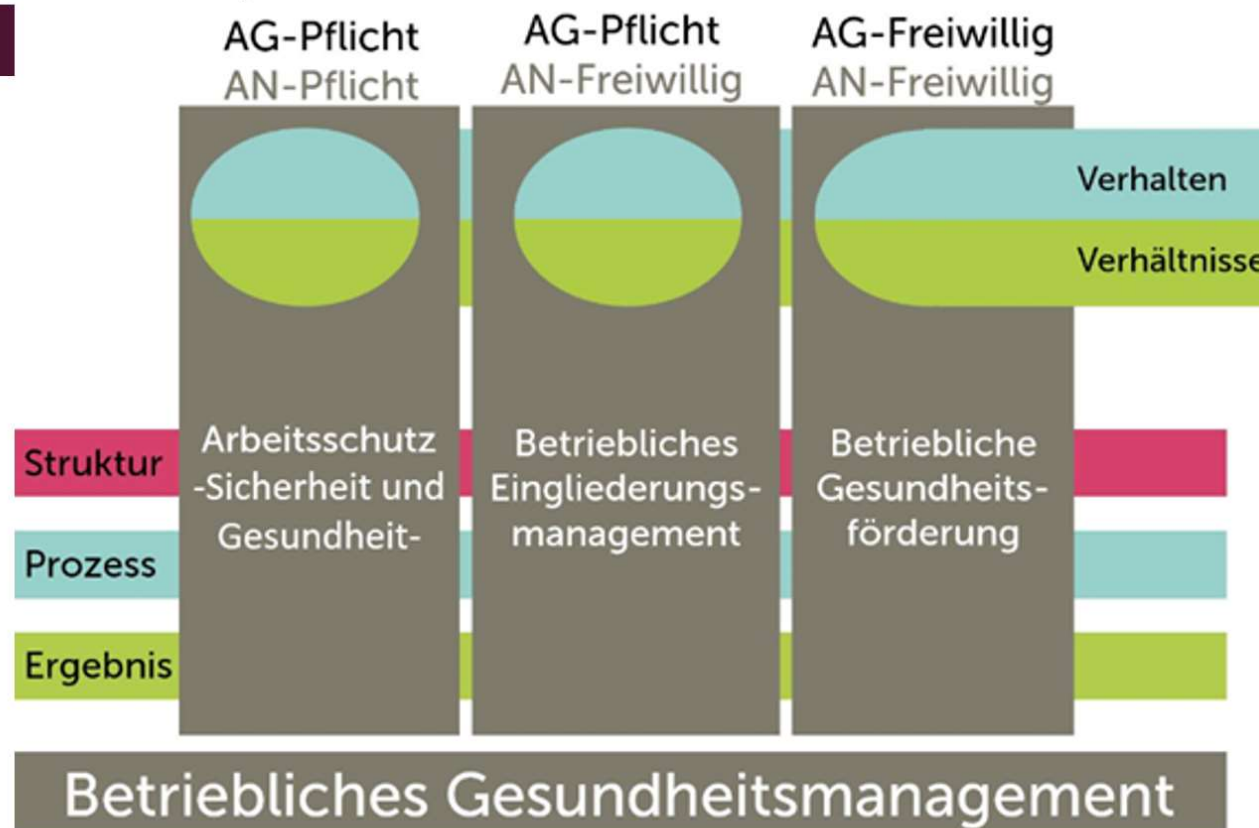
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

- Ziel ist es, die Gesundheit bei (oder trotz) der Arbeit zu erhalten und zu fördern
- ein Konzept, welches gesetzliche Pflichten des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung in Einklang bringen soll



EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE GESUNDHEIT





Die drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
(in Anlehnung an Giesert, 2013 und Leitfaden Prävention, 2014)



Was ist betriebliches Gesundheitsmanagement?

- Ganzheitliche Analyse der gesundheitsrelevanten Einflussgrößen im Betrieb
- Entwicklung und Einsatz von Interventionsmöglichkeiten
- Integration in das firmeneigene Managementsystem
- → Betriebliches Gesundheitsmanagement erfordert eine Systemberatung



Anforderungen an das BGM

- es muss den tatsächlichen Bedarf treffen
- es soll eine hohe Zielerreichung aufweisen
- es soll effektiv sein
- der Nutzen für das Unternehmen und die Mitarbeiter muss erkennbar sein



SYSTEMISCHE ANALYSE

- Kernprozesse des Betriebes
- Stellenwert Ressource Mensch in der Wertschöpfungskette
- Stellenwert Ressource Gesundheit
- derzeitiges BGM
- Mitarbeitergesundheit und Motivation



ANALYSEINSTRUMENTE

- Daten Personalwesen
- Krankheitsarten- und Krankenstandanalysen
- betriebsärztliche Daten
- gezielte Befragung ausgewählter Führungskräfte und einzelner Mitarbeiter
- strukturierter Fragebogen
- Gesundheitszirkel



INTERVENTIONSPROZESS

- Unternehmensleitbild Gesundheit
- Unternehmensprozesse zur Gesundheitsförderung
- Integration der Gesundheitsprozesse in die Gesamtprozessstruktur
- Implementierung PDCA-Methode
- Ermittlung Interventionsinstrumente
- Ermittlung Ressourcenbedarf



Interventionsinstrumente

- Führungskräfte
- Gesundheitszirkel
- Gesundheitsprojekte
- Intranet



Instrument Führungskräfte

- Mitarbeiterführung = Führen der Kernressource des Betriebs
- Gesundheit = Schlüsselressource der Personalentwicklung
- Gesundheitsförderung = Führungsaufgabe



Instrument Führungskräfte

- Führen mit Gesprächsführungskompetenz
- Führen durch Zielvereinbarung
- Gesundheitsförderung einbinden in Zielvereinbarung
- Führungskraft = Multiplikator der betrieblichen Gesundheitspolitik



Instrument Gesundheitszirkel

- Analogie zu anderen betrieblichen Zirkeln/ Gesprächsrunden/ AK
- projektbezogener, zeitlich befristeter Zirkel
- Mitarbeiterwissen einbeziehen !!!
- realistische und pragmatische Lösungen entwickeln
- gesundheitliche und betriebswirtschaftliche Effizienz



Instrument GESUNDHEITSPROJEKTE

- Früherkennung und Beseitigung gesundheitlicher Risiken
- Schaffung ergonomischer Arbeitsplätze
- Stress- und Konfliktmanagement
- Suchtmanagement
- gesunder Rücken und Fitness
- gesunde Ernährung



Instrument INTRANET

- spiegelt Gesundheitspolitik des Unternehmens
- weiterer Multiplikator (neben Führungskraft)
- liefert aktuelle Gesundheits-News
- informiert über Angebote
- informiert über Gesundheitsstandards
- Kontaktadressen und Links



Instrument ARBEITSKREIS GESUNDHEIT

- koordiniert betriebliche Gesundheitspolitik
- steuert betriebliche Gesundheitsprozesse
- formuliert Gesundheitsstandards des Unternehmens
- lenkt Anregungen und Kritik
- entwickelt Gesundheitspolitik weiter



Alles gehört zusammen

- nur ein systematisches Herangehen nutzt die Ressourcen effektiv
- nicht alle Instrumente sind gleich effektiv
- Gefahr vermindern, sich in Kleinigkeiten zu verlieren
- Überblick behalten



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)

dritte Säule im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)



Betriebliche Gesundheitsförderung

Prinzipien:

- Risikoreduktion
- Ausbau von Schutzmöglichkeiten
- Nutzen von Gesundheitspotentialen
- Verfolgen von gesetzten Zielen

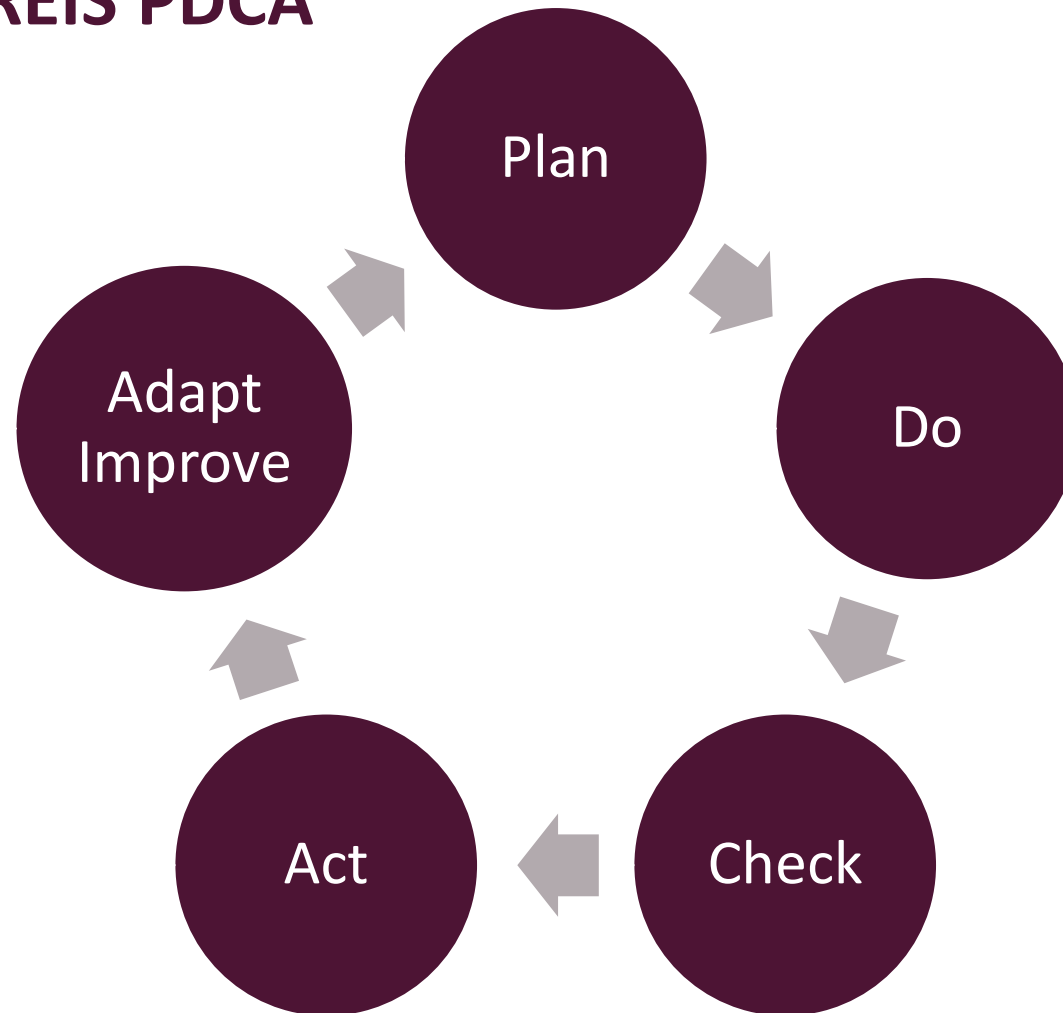


Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Grundsätze des BGF

- **Partizipation:** Einbeziehung aller betrieblicher Akteure (MA, AG, BA, FASi) und externe Experten
- **Integration:** in allen Arb.bereichen und bei allen Veränderungen zu berücksichtigen
- **Projektmanagement:** Programme müssen systematisch durchgeführt werden; PDCA d.h. Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle; Bewertung der Ergebnisse
- **Ganzheitlichkeit:** verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen

MANAGEMENTKREIS PDCA



Aktionsfelder

- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung
- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Sozialbeziehungen
- individuelle Anpassungen (Work-Life-Balance)



BEISPIELE

- Beispiel: **Ernährung, Bewegung und Rauchen**
 - Wissen vermitteln, gesunde Kantine, Rauchentwöhnung
 - Gewichtsabnahme, verbesserte Blutfette, Nikotinverzicht
 - regelmäßige Bewegungsgruppe; Firmenläufe

- Beispiel: **Rückentraining**
 - unergonomische Arbeitsplätze identifizieren
 - Muskelaufbau, Hebetechniken, Nutzen von Hilfen
 - verbesserte Beweglichkeit, Leistungsfähigkeit



BGF beinhaltet **Verhältnis-** und **Verhaltensorientierte** Maßnahmen:

- Verhältnis:

Arbeitsplätze, Arbeitszeit, Stress/ Zeitdruck/ Taktung, Hierarchie, ...

- Verhalten:

Führung, Ernährung, Bewegung, Ausgleich schaffen, Rauchen, Vorsorge betreiben, PSA, ...



Vorteile von BGF

Arbeitgeber

Sicherung der **Leistungsfähigkeit** aller Mitarbeiter

Erhöhung der **Motivation** durch Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen

Kostensenkung durch weniger Krankheits- und Produktionsausfälle

Steigerung der Produktivität und Qualität

Imageaufwertung des Unternehmens

Stärkung der **Wettbewerbsfähigkeit**

Arbeitnehmer

Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken

Reduzierung der Arztbesuche

Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs

Verringerung von Belastungen

Verbesserung der Lebensqualität

Erhaltung/Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit



HINDERNISSE

- Oft fehlendes Wissen bei den Firmen, was überhaupt möglich ist
- Firmen sind mit der Umsetzung überfordert, wegen fehlender Ressourcen oder nicht bekannter Kooperationspartner



KONKRETE AKTIONEN

- Rückengesundheit (Lasten bewegen, Zwangshaltungen vermeiden, spez. Übungen)
- Ernährung (Betriebsverpflegung)
- Stress (psychosoziale Gründe, Copingstrategien)
- Rauchfreiheit erlangen
- Umgang mit Suchtmittel- und Drogenmissbrauch
- ...



UMSETZUNG

Gemäß § 20b SGB V unterstützen die BGF-Koordinierungsstellen (von KK ausgehend) Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung

- ein Miteinander von
 - Verhältnisprävention und
 - Verhaltensprävention
- Zusammenarbeit zwischen Kranken-, Unfall- und Rentenkassen
- Industrie- und Handelskammern, Innungen etc. als Multiplikatoren



EINE KÜR MIT PFLICHTELEMENTEN

- **A) Individuelle verhaltensbezogene Primärprävention nach § 20 Abs. 4 Nr. 1 SGB V**
mit unterschiedlichen Handlungsfeldern:
- Bewegungsgewohnheiten
 - Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheitssportliche Aktivität
 - Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme



EINE KÜR MIT PFLICHTELEMENTEN

- Stressmanagement
 - Förderung von Stressbewältigungskompetenzen
 - Förderung von Entspannung
- Ernährung
 - Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung
 - Vermeidung und Reduktion von Übergewicht
 -
- Kurse müssen bestimmten Anforderungen entsprechend, damit KK Kosten übernehmen kann



EINE KÜR MIT PFLICHTELEMENTEN

- **B) Betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V**
- Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und –bedingungen (Ergonomie, Hilfsmittel)
- Gesundheitsförderliche Gestaltung betrieblicher Rahmenbedingungen (bewegungsförderliche Umgebung, wie Betriebssport, aktive Pause...)



So aktuell wie nie...

- im Oktober 2022 veröffentlichte WHO den globalen Bericht zur körperlichen Aktivität (44% der Männer und 40% der Frauen schaffen nicht die 150 min Bewegung pro Woche (!))
- im Dezember 2022 lud Bundesgesundheitsminister Lauterbach und Bundesinnenministerin Faeser zum Bewegungsgipfel ein; Beschlüsse siehe unter Gipfelerklärung zum Bewegungsgipfel des Bundes, der Länder, der Kommunen und des organisierten Sports / „Bewegung und Sport für Alle“

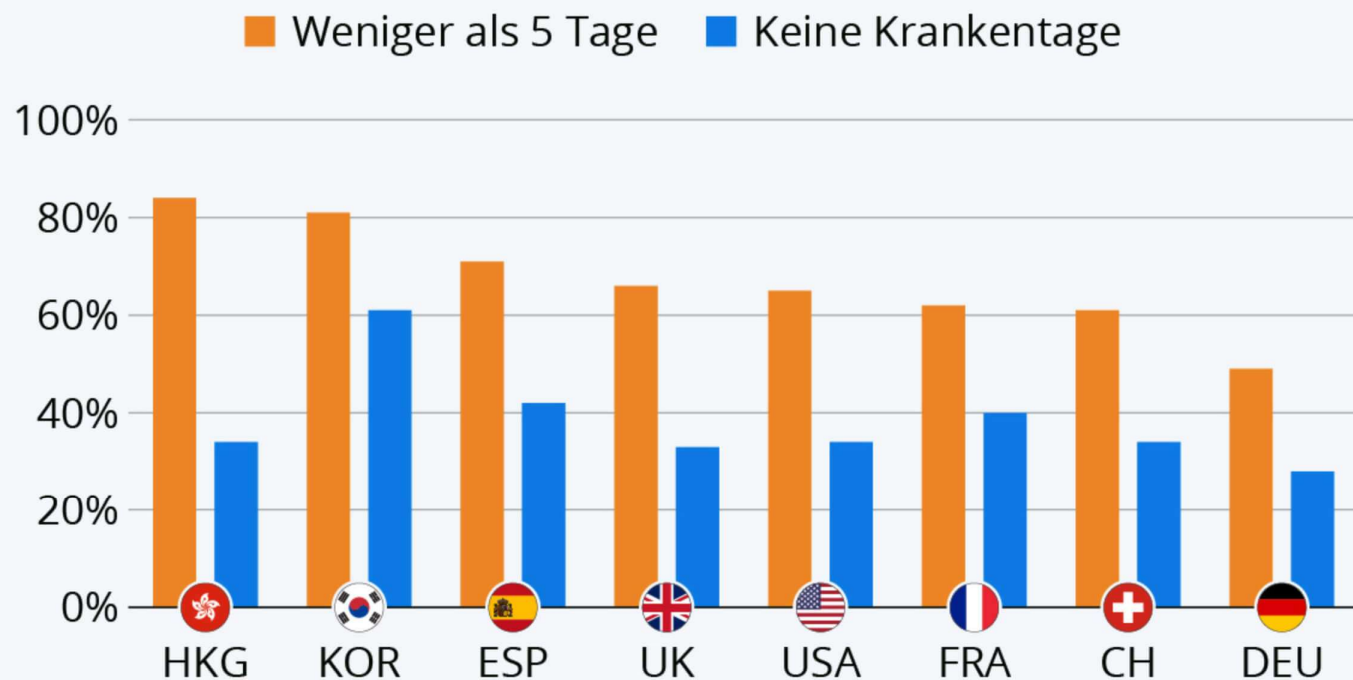


Warum wird sich BGM lohnen?

- volkswirtschaftliche Produktionsausfallkosten durch Arbeitsunfähigkeit, im Jahr 2022:
178 Milliarden Euro (Höchststand) (Quelle: BAuA)
- durchschnittliche AU Tage 21,3 (4 Tage mehr als im Vorjahr)
- Haupttreiber sind Krankheiten des Atmungssystems, gefolgt von Krankheiten des **Muskel-Skelett-Systems** und **psychischen** und Verhaltensstörungen



Wie krank sind wir im Vergleich?



* auch Schul- und Universitätstage; innerhalb der letzten 12 Monate

Basis: 19.500 Befragte (18-64 Jahre); erhoben in drei Wellen von Feb 2020 bis Mrz 2021

Quelle: Statista Global Consumer Survey



Fehltage in anderen Ländern

- Ältere Zahlen zeigen, dass die Deutschen im internationalen Vergleich häufig krank sind. Der Anteil aller Arbeitnehmer mit weniger als fünf Krankheitstagen im Jahr ist bei uns vergleichsweise gering.
- in anderen Ländern keine besseren Maßnahmen zum Schutz von Angestellten im Job, sondern andere sozialrechtlichen Rahmenbedingungen
- USA kein einheitliches System für Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung
- in Spanien gibt es erst ab dem vierten Tag die Lohnfortzahlung (60% des Lohns für 15 Tage), danach SozVersicherung oder KK (Höhe variiert)
bei Regelschmerzen können Frauen sich ohne wirtschaftliche Einbußen krankschreiben lassen – Lohnfortzahlung ab dem ersten Tag (per Gesetz geregelt)

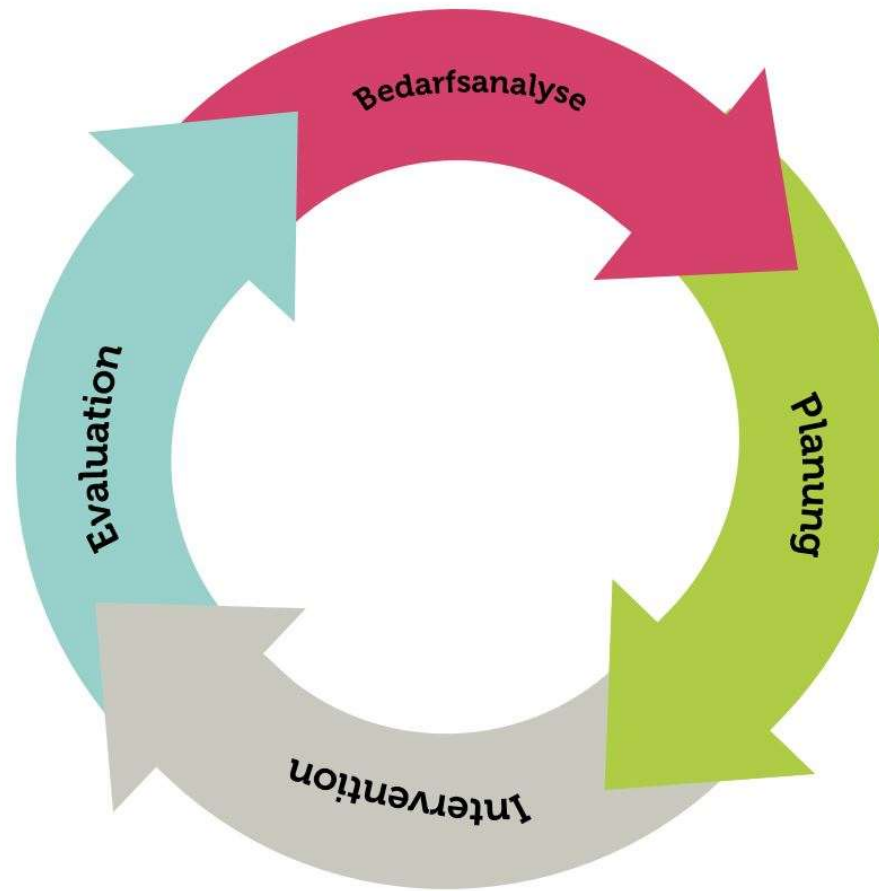


Viele Akteure, viele Aktionen bei BGF

- Gesetzliche Krankenkassen
- Rentenversicherung
- Berufsgenossenschaften, Unfallkassen („denk an mich dein Rücken“)...
- Staatlicher Arbeitsschutz
- Integrationsämter
- Vereine



ABLAUF BGF



UMSETZUNG (BEISPIELE)

- bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte
 - Bewegungspausen, Betriebssport
- gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung
 - Rückenurse, Walking, Bewegungsräume
- gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
 - Kurse zur Entspannung, Stressmanagement
- Stressbewältigung und Ressourcenstärkung
 - Entspannungskurse wie Autogenes Training oder Yoga



VERÄNDERUNGEN STEUERN

Das „Boeing Model“

Vision	Können	Wollen	Mittel	Aktion	
+	+	+	+	+	= Starke Veränderung
-	+	+	+	+	= Konfusion
+	-	+	+	+	= Angst
+	+	-	+	+	= Fehlstart
+	+	+	-	+	= Frustration
+	+	+	+	-	= geringe Veränderung



LOS GEHT'S...



STUFENWEISE WIEDEREINGLIEDERUNG

nach dem Hamburger Modell



WE nach Hamburger Modell

- im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung nach § 74 SGB V geht es dabei um die stufenweise Arbeitserprobung am bisherigen Arbeitsplatz während weiterbestehender Arbeitsunfähigkeit, die sowohl zeitlich als auch hinsichtlich der Beanspruchung einer arbeitsmedizinischen Expertise bedarf.
- Ziel Gesundheitszustand durch Rückkehr an den Arbeitsplatz zu stabilisieren
- aus rechtlicher Sicht ist AN noch AU
- keine finanziellen oder versicherungsrechtlichen Nachteile während WE
- Voraussetzung: AN ist fähig angestammte Arbeit in zeitlich reduziertem Umfang zu leisten
- wenig Sinn macht Schonarbeitsplatz für die WE!



WE nach Hamburger Modell

- Voraussetzung: AN ist fähig angestammte Arbeit in zeitlich reduziertem Umfang zu leisten
- wenig Sinn macht Schonarbeitsplatz für die WE!
- Dauer in der Regel zwischen 6 Wochen und 6 Monaten
- auch bei Teilzeit möglich
- Arbeitgeber muss zustimmen, Vorschlag kann von beiden Seiten kommen, Rechtsanspruch darauf besteht aber nicht
- WE Plan schreibt behandelnder Arzt
- kann jederzeit abgebrochen werden, wenn gesundheitliche Beschwerden auftreten
- Krankengeld läuft weiter





■ Ihre Fragen, bitte!