

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Ziele und Herausforderungen

Prof. Dr. Roland Trill
Brigitte Wamser

Institut eHealth und Management im Gesundheitswesen
Hochschule Flensburg



★ Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.
(Arthur Schopenhauer)

Aufgeschnappt!

- Ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement in deutschen Unternehmen gescheitert?
- Hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement in deutschen Unternehmen noch eine Chance?
- Betriebliche Gesundheitsmanagement kostet nur Geld und bringt nichts!
- Betriebliche Gesundheitsmanagement ist doch alter Wein in neuen Schläuchen!

Die **Gesundheit** ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.

Der Besitz des bestmöglichen Gesundheitszustandes bildet eines der Grundrechte jedes menschlichen Wesens, ohne Unterschied der Rasse, der Religion, der politischen Anschauung und der wirtschaftlichen oder sozialen Stellung.

Beschäftigte in Deutschland fallen jährlich mehr als 500 Mio. Tage krankheitsbedingt aus (BAUA, März 2015).

- **Absentismus** (Abwesenheit vom Arbeitsplatz) verursacht ca. **1/3** der gesundheitsbedingten **Produktivitätsverluste** (iga-Fakten 6, 2013).
- **Präsentismus** (Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit) verursacht ca. **2/3** der gesundheitsbedingten **Produktivitätsverluste** (iga-Fakten 6, 2013).

Fehlzeiten ...

Die einzelnen Länder im Überblick



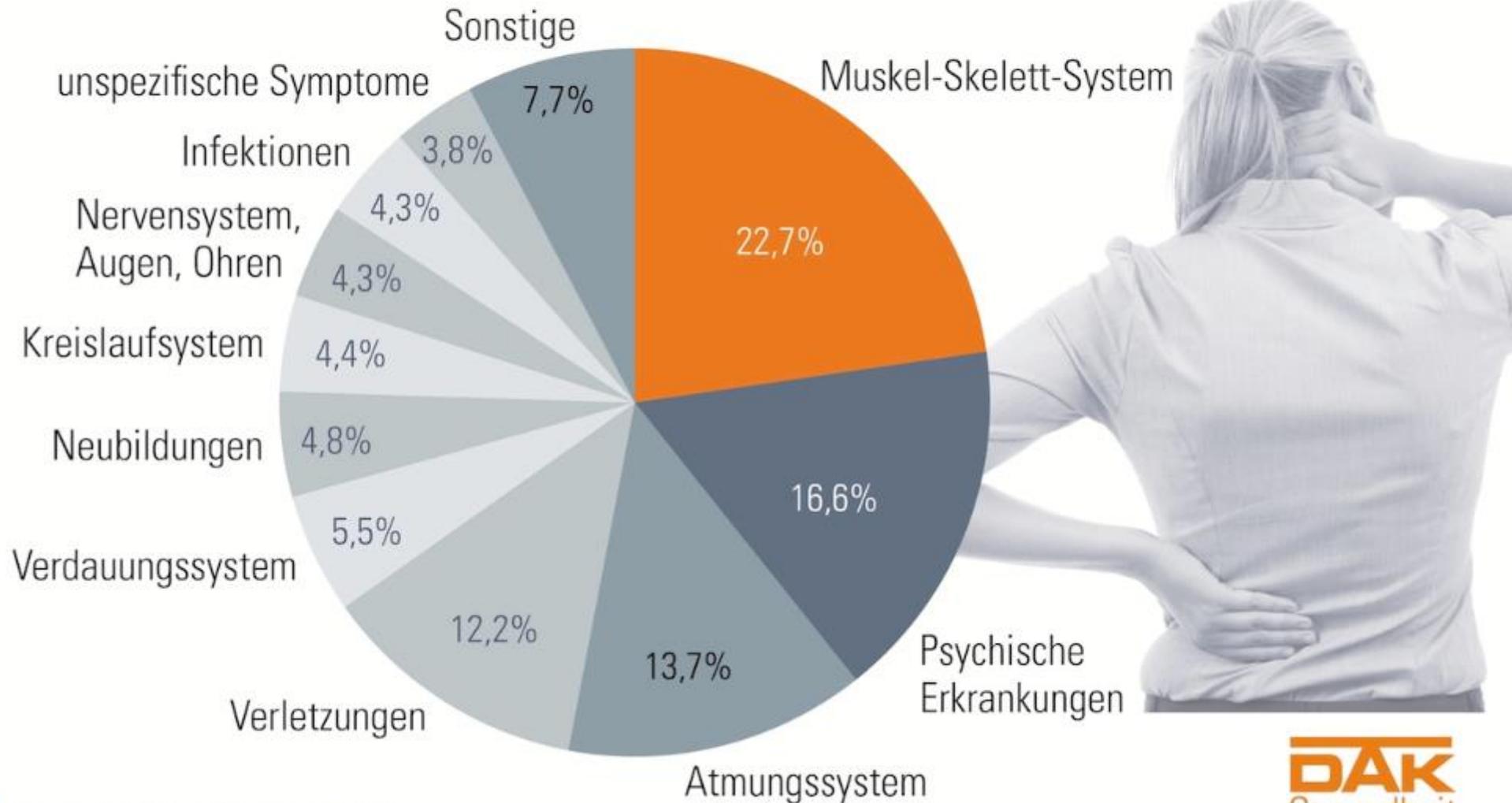
(durchschnittliche Angabe in Tagen)

Fehltage kosten:

Fall	Betrag
Kosten durch Fehlen von Mitarbeitern:	1.197 Euro pro Kopf und Jahr
Kosten durch Präsentismus:	2.394 Euro pro Kopf und Jahr
Gesamt:	3.591 Euro pro Kopf und Jahr

Krankenstand nach Diagnosen.

Anteil der wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen.



QUELLE: DAK-Gesundheitsreport 2015

I Gesetzliche Rahmenbedingungen und Demografie

HANDLUNGSFELDER

Arbeitsschutz

1884
Unfallversicherungsgesetz

1905
Unfallverhütungsvorschriften

1911
RVO

1973
Arbeitssicherheitsgesetz

1989
EU-Richtlinie 391

1996
Arbeitsschutzgesetz SGB VII

*Pflicht für Arbeitgeber und
Arbeitnehmer!*

BEM Betriebliches Wiedereingliederungs- Management

2004
SGB IX § 84 Abs. 2

2006
Gleichstellungsgesetz

Erhöhung des Rentenalters
- Demografischer Wandel

2009
Auslauf d. Altersteilzeit

*Pflicht für Arbeitgeber
freiwillig für Arbeitnehmer!*

BGF Gesundheitsförderung

1986
Ottawa Charta

1988
Gesundheitsförderung

1997
Luxemburger Deklaration

2000
Krankenkassen § 20 SGB V

Betrieblicher Umweltschutz

1987
Art. 130 r EG-Vertrag
1996 EG Öko Audit VO

2015
Präventionsgesetz § 20a SGB V

*Freiwillig für Arbeitgeber und
Arbeitnehmer!*

Sucht- (& Sozial-) Beratung

1890
Alkoholprävention

1904
Betriebsfürsorge

1947 -1972 USA
Alkoholprogramme EAP

1975
Alkoholprogramme in
dt. Betrieben

1995
Betriebl. Suchtpräventions-
programme

I Gesetzliche Rahmenbedingungen und Demografie

Demografie und demografischer Wandel: Schlagwörter unserer Zeit:

- Anstieg der Lebenserwartung: bereits im Jahr 2030 werden die 65-Jährigen und Älteren bereits etwa 29% der Bevölkerung ausmachen – 2060 dann ca. 34% und der
- Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund *wird zunehmen, aber nicht ausgleichen können.*
- 2015 blieben schon 37.100 Lehrstellen unbesetzt.

Aktuelle Modellberechnungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass damit zu rechnen ist, dass die Bevölkerung in Deutschland bis 2060 auf 65 bis 70 Millionen (-15% bis -21%) sinken wird und somit auch die erwerbstätige Bevölkerung.

I Gesetzliche Rahmenbedingungen und Demografie

Gesundheitsfördernde Maßnahmen werden für den **betrieblichen Erfolg** unabdingbar werden, denn die MitarbeiterInnen bilden mit ihren Erfahrungen und Wissen das sog. Humankapital.

Der demografischen Wandel (immer weniger junge und immer mehr ältere Mitarbeiter) wird Veränderungen in den betrieblichen Strukturen mit sich bringen. Durch verschiedene Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements **können schon jetzt Weichen gestellt werden!**

II Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat das Ziel, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistung der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Im Mittelpunkt des Gesundheitsmanagements stehen Maßnahmen der Gesundheitsförderung, der Krankheitsverhütung und der Arbeitsplatzgestaltung.

III Herausforderungen

Betrieb

- Demografischer Wandel
- Strukturwandel/Digitalisierung
- Gesellschaftliche Verantwortung
- Gesetzlicher Rahmen ...

Was ist Pflicht und was ist Kür?

Arbeitsschutz ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer **Pflicht!**

Bei der **Gefährdungsbeurteilung** im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes geht es immer um die **Beurteilung und Gestaltung der Arbeit - menschengerecht!**

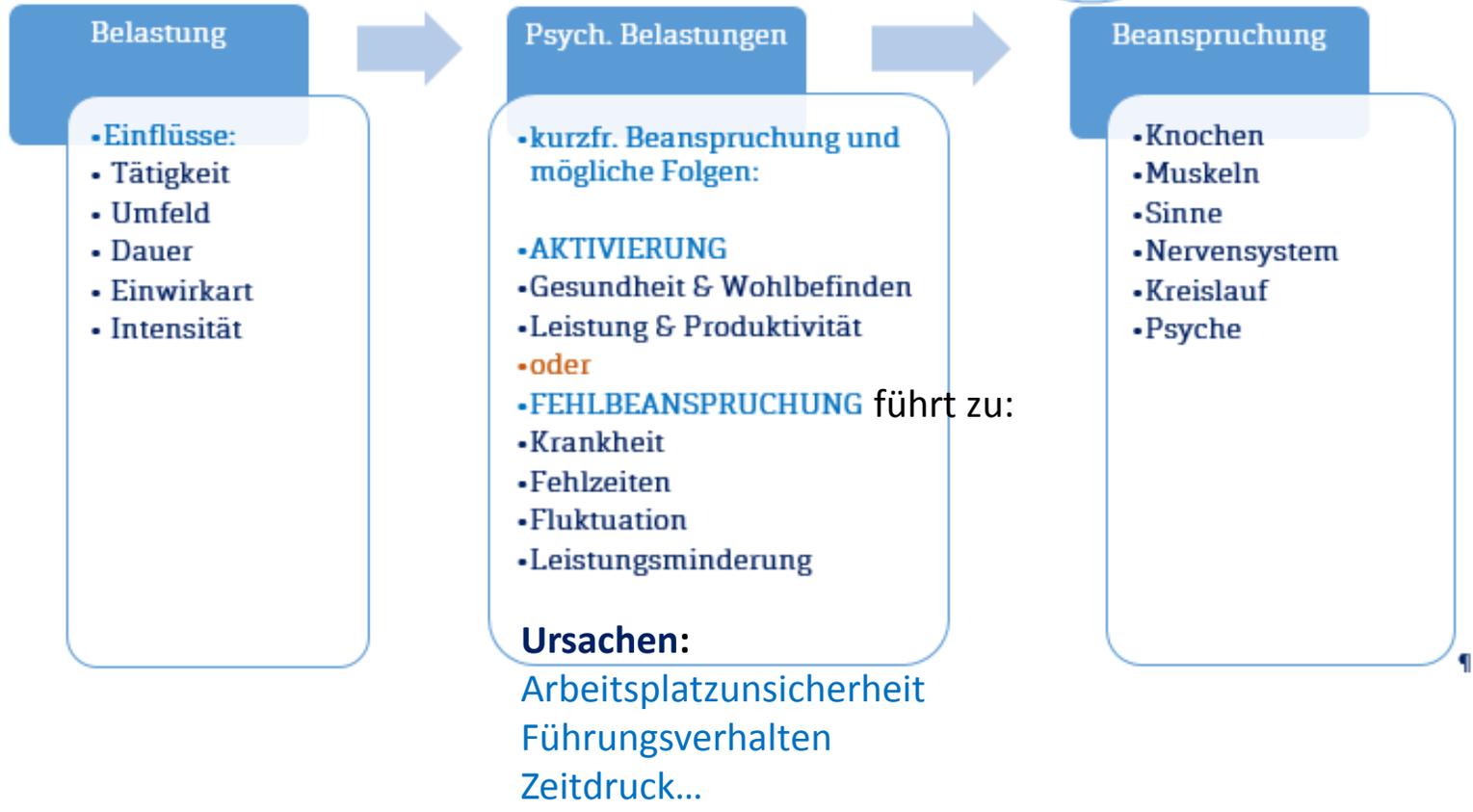
Die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit in Bezug auf die *psychische Belastung* (§ 5 ArbSchG; 9/2013) steht im Vordergrund, es geht nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten!

Lautstärke, Schadstoffe, Lichtstärke usw. sind Klassiker aus dem Bereich des Arbeitsschutzes und lassen sich mit entsprechenden Messeinrichtungen bestimmen. Aber wenn es um die Psyche der MitarbeiterInnen geht...?

ArbeitnehmerInnen

...-unterschiedliche-¶
 Ressourcen¶
 Leistungsfähigkeit¶
 Fertigkeiten... ¶

Arbeitsschutz



Was ist Pflicht und was ist Kür?
Betriebliches Eingliederungsmanagement ist für Arbeitgeber **Pflicht**
und für Arbeitnehmer **freiwillig!**

Zielgruppe

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb von 12 Kalendermonaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind oder waren, Hilfe im Rahmen eines **betrieblichen Eingliederungsmanagements BEM** anzubieten (§ 84 Absatz 2 SGB IX).

Ziele eines Gespräches im Rahmen der betrieblichen Wiedereingliederung

- Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit
- Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit
- Vermeidung chronischer Erkrankungen und Behinderungen
- Arbeitsplatzerhaltung...

Pflicht - Beteiligte

- Arbeitgeber
- BR/PR/PV
- SBV
- Betroffene/r

Kann – Beteiligte

- Betriebsarzt/-Ärztin
- Sozialberatung
- Vertrauensperson
- Suchtberatung
- Sicherheitsbeauftragte/r
- ...

Was ist Pflicht und was ist Kür?

Gesundheitsförderung ist für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer **freiwillig!**

Was kann der Betrieb tun?

- Rahmenbedingungen schaffen:
 - Entwicklungs- Aufstiegsmöglichkeiten
 - Fort- Weiterbildung
 - Abwechslungsreiche Arbeit
 - mehr Flexibilität
 - Faire Vergütung
 - Wertschätzung
 - Arbeitgeberattraktivität –Great Place To Work
 - Work-Life-Balance ...
- gesunde Ernährung in der Kantine/Mensa
- Wasserspender
- Gesundheitstag
- Augenuntersuchung, Grippeimpfung,...
- Rückenschulkurs
- Fitnesszentrum – Ermäßigung
- Sucht- /Sozialberatung
- Informationsmaterial/Homepage im Intranet
- ...

Information
Motivation
Unterstützung
Fortbildung

Was können Arbeitnehmer tun?

Vorsorgeuntersuchungen wahrnehmen

- Screening – Brustkrebs
- Magen-Darm-Spiegelung
- Rauchen aufgeben...

Benefit

- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, der Motivation
- Vermeidung psychosoz. Belastungen
- Erwerb gesundheitsförderlicher Kompetenzen
- Erfassung von Kennzahlen – Dokumentation
- Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung
- ...

unterstützt wird die Gesundheitsförderung durch das neue Präventionsgesetz 6/2015

Auch Arbeitgeber, die in ihren Unternehmen betriebliche Gesundheitsförderung durchführen, können eine entsprechende Bonuszahlung von den **Krankenkassen** erhalten.

„Kann-Regelung“  "Soll-Regelung"

Durch diese verbindlichere Gestaltung soll das gesundheitsbewusste Verhalten der Betriebe verstärkt belohnt werden (Präventionsgesetz)

Was ist Pflicht und was ist Kür?

Sozialberatung und Suchtprävention sind für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer „**Pflicht**“ - Arbeitsrecht!

Beispiel „Alkohol“:

Suchtmittelgebrauch erhöht die Unfallgefahr, kann die Leistung beeinträchtigen und die Fehlzeiten steigern. Schätzungen gehen davon aus, dass 5 % aller Arbeitnehmer alkoholkrank sind und weitere 10-15 % stark gefährdet.

➤ Ca. 25% der Arbeitsunfälle werden auf Alkoholkonsum zurückgeführt.

- Vorgehen und Hilfen bei einem Suchtfall → Führungsverantwortung
 - Schulung betrieblicher Suchthelfer
 - Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung Sucht & Sozialberatung (Stufenplan)

Was macht das Betriebliche Gesundheitsmanagement an der Hochschule Flensburg?

http://www2.wi.fh-flensburg.de/suchthilfe/Rechte_und_Pflichten

Viel Arbeit bis zur Dienstvereinbarung.....

ein Kurzbericht.

IV Ziel

Ein flächendeckendes und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement in Unternehmen zu etablieren, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein.

Denn die Gesundheit, Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter ist eine der wichtigsten Ressourcen von Unternehmen. Wirtschaftlicher Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit hängen wesentlich von der Gesundheit der Mitarbeiter ab.

Quelle: <http://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/themen/vorbeugung/gesundheitsmanagement.html#c243>

Vorteile für Arbeitgeber durch BGM:

- Förderung der Leistungsfähigkeit
- Motivationsstärkung durch Identifikation mit dem Unternehmen
- Kostensenkung durch Reduzierung von Krankheitsausfällen
- Betriebliche Gesundheitsförderung durch die Krankenkassen
- Kommunikationsverbesserung
- Steigerung von Produktivität & Qualität
- Imageaufwertung
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- Geringere Fluktuation

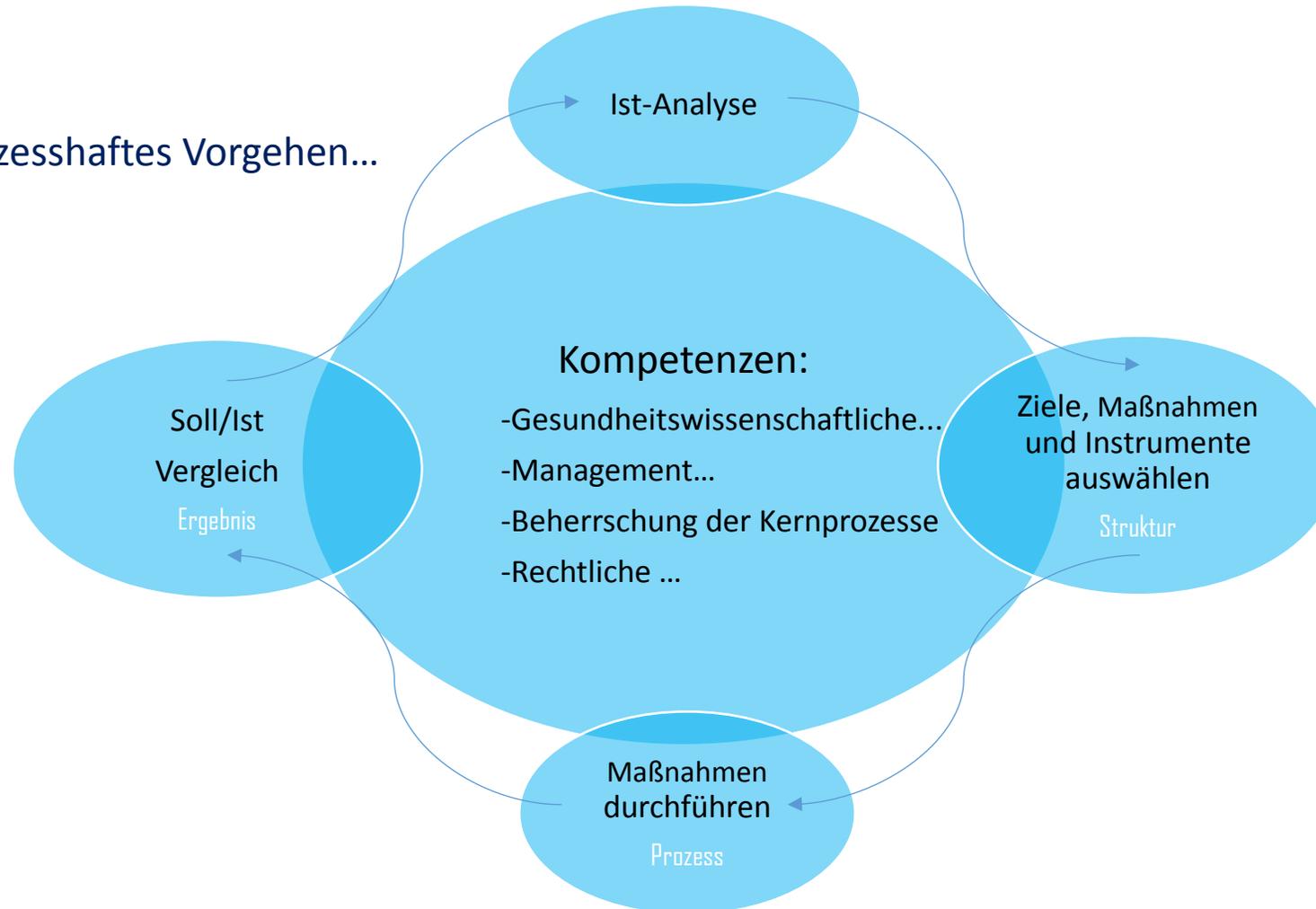
Darüber hinaus kann ein Unternehmen seit dem 1. Januar 2009, 500 € pro Mitarbeiter und Jahr lohnsteuerfrei für Maßnahmen der Gesundheitsförderung investieren (steuer- und sozialversicherungsfrei § 3 Nr. 34 EStG-E).

Vorteile für ArbeitnehmerInnen durch BGM:

- Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins im Unternehmen
- Verringerung von Arbeitsbelastungen
- Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken
- Verbesserung des Wohlbefindens und der Lebensqualität
- Erhaltung/Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit
- Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Betriebsklimas

Elemente eines erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagements

★ konsequentes, prozesshaftes Vorgehen...



Status quo

Vor allem in größeren Unternehmen gibt es Angebote zur Gesundheitsförderung.

	Unternehmensgröße							
	Total	Unter 10 Mitarbeiter	10-50 Mitarbeiter	51-100 Mitarbeiter	101- 250 Mitarbeiter	251-500 Mitarbeiter	501-1.000 Mitarbeiter	1.000+ Mitarbeiter
Basis	1660	162	270	194	225	205	171	433
Allg. Gesundheitsprüfung durch den Betriebsarzt	29%	5%	15%	21%	25%	32%	45%	43%
Kantine mit gesundem Essen	27%	9%	13%	21%	23%	31%	44%	40%
Augenuntersuchung	22%	2%	8%	12%	19%	23%	28%	41%
Betriebssport	18%	1%	7%	6%	13%	19%	28%	34%
Gesundheitsbeauftragter	16%	4%	5%	9%	14%	16%	24%	28%
Rückenschule	16%	4%	6%	10%	14%	15%	25%	26%
Schulungen zur schonenden Bildschirmarbeit	14%	3%	6%	10%	10%	22%	18%	20%
Ergonomieschulung	13%	4%	7%	12%	11%	13%	16%	22%
Beratung bei psychischen Problemen)	13%	3%	3%	5%	11%	6%	19%	30%
Allgemeine Gesundheitsberatung	13%	4%	5%	10%	13%	16%	17%	21%
Beratung / Kurse zur Stressbewältigung	13%	2%	3%	10%	15%	10%	11%	24%
Obstkorb	13%	12%	12%	14%	12%	13%	12%	13%
Fitnessstudio-Mitgliedschaft	12%	3%	8%	8%	11%	12%	16%	18%
Entspannungs- oder Yogakurse	10%	4%	3%	3%	9%	11%	22%	15%
Ernährungsberatung	9%	3%	4%	4%	9%	8%	16%	15%
Massage / Zuschuss für Massage	9%	4%	3%	4%	8%	9%	17%	13%
Burnout-Prävention	8%	1%	3%	7%	9%	8%	8%	13%
Beratung / Kurse zur Suchtbewältigung	8%	1%	1%	4%	7%	6%	9%	18%
Fitnessstest	6%	2%	3%	2%	12%	5%	7%	9%
Es gibt keine Angebote	35%	73%	56%	41%	32%	23%	19%	19%

5 Prozentpunkte und mehr unter Gesamtdurchschnitt

5 Prozentpunkte und mehr über Gesamtdurchschnitt

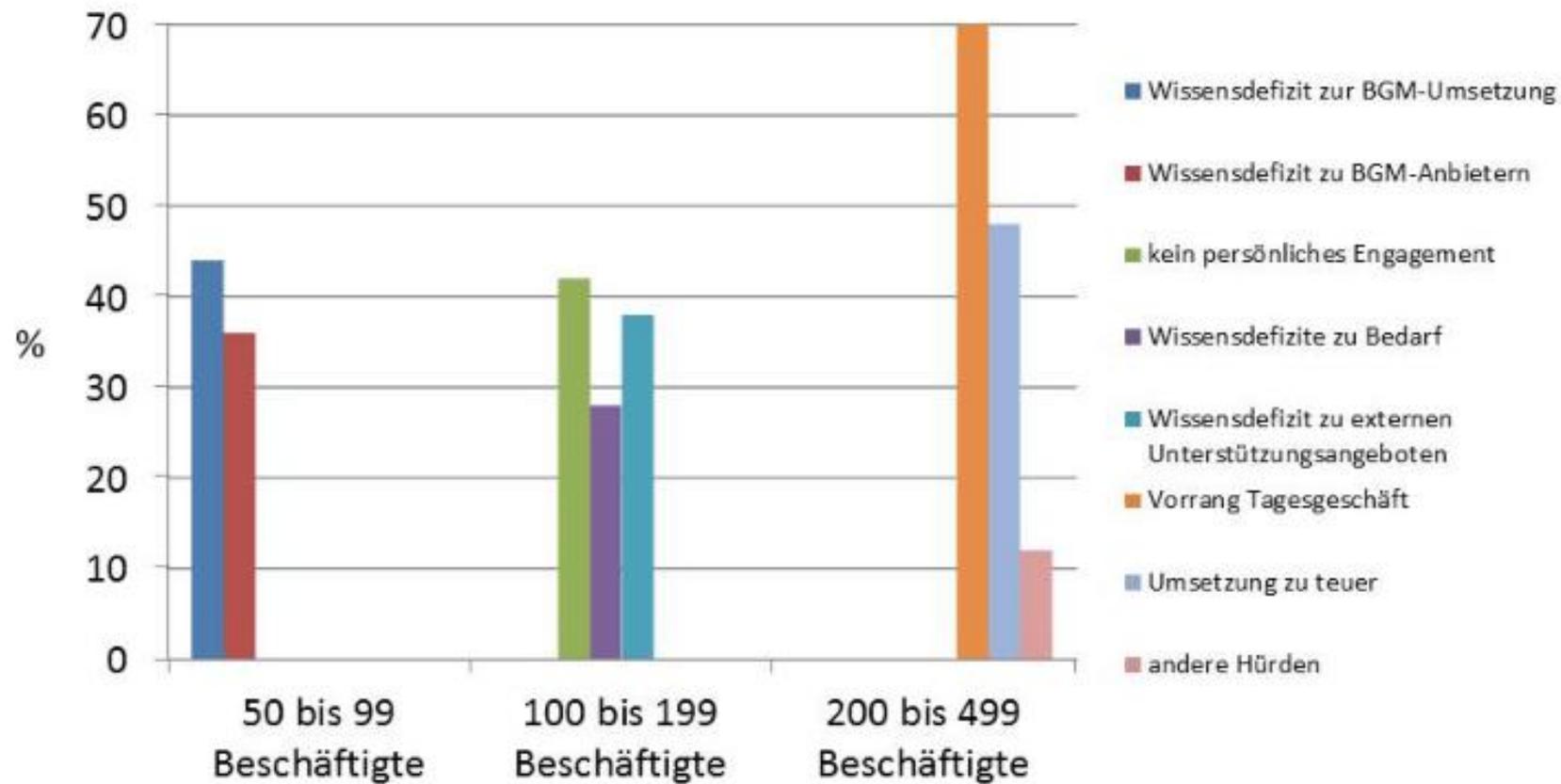
Frage 1: Kommen wir zunächst zu den Angeboten zur Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen. Das können Angebote sein, die Ihnen Ihr Arbeitgeber kostenlos zu Verfügung stellt, aber auch Maßnahmen, für die Sie einen Zuschuss zahlen oder die Sie komplett selbst bezahlen müssten. Welche der unten genannten Angebote gibt es in Ihrem Unternehmen?

Basis: Alle Befragten, N = 1.660 (Mehrfachnennung)

pronovaBKK

Partner für Ihre Gesundheit

Hürden beim BGM nach Betriebsgröße



Quelle: iga.Report 20

Wo bekommen Unternehmen Unterstützung?

Externe Kooperationspartner im BGM:

- Krankenkassen (bundesweit ca. 150)
- Berufsgenossenschaften und Unfallkassen
- Staatliche Gewerbeaufsicht (Länderregelung)
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und -medizin (BAuA)
- Freie Dienstleister (z.B. TÜV, Unternehmensberater, Fachkräfte für Arbeitssicherheit)
- Arbeitsmedizinische Dienstleister (z. B. MEDITÜV, B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik, freie Arbeitsmediziner)
- Dienstleister für alle sozialen Aufgaben im Unternehmen (Betriebliche Sucht- und Sozialberatung bei persönliche Krisen, Schulden,...)
- Industrie- und Handelskammer (IHK) und Handwerkskammern (HWK) Kreishandwerkerschaft

Es sollten außerdem immer Möglichkeiten überprüft werden, Netzwerke mit anderen, regionalen Unternehmen zu bilden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

... und halten Sie die Balance!



Prof. Dr. Roland Trill
Brigitte Wamser



Institut eHealth und Management im
Gesundheitswesen
Hochschule Flensburg

0461 48161 209

trill@hs-flensburg.de

wamser@hs-flensburg.de

www.institut-ehealth.de