

Betriebliche Gesundheitsförderung im Mittelstand

Dr. Thomas Könecke
Institut für Sportwissenschaft
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
koenecke@uni-mainz.de

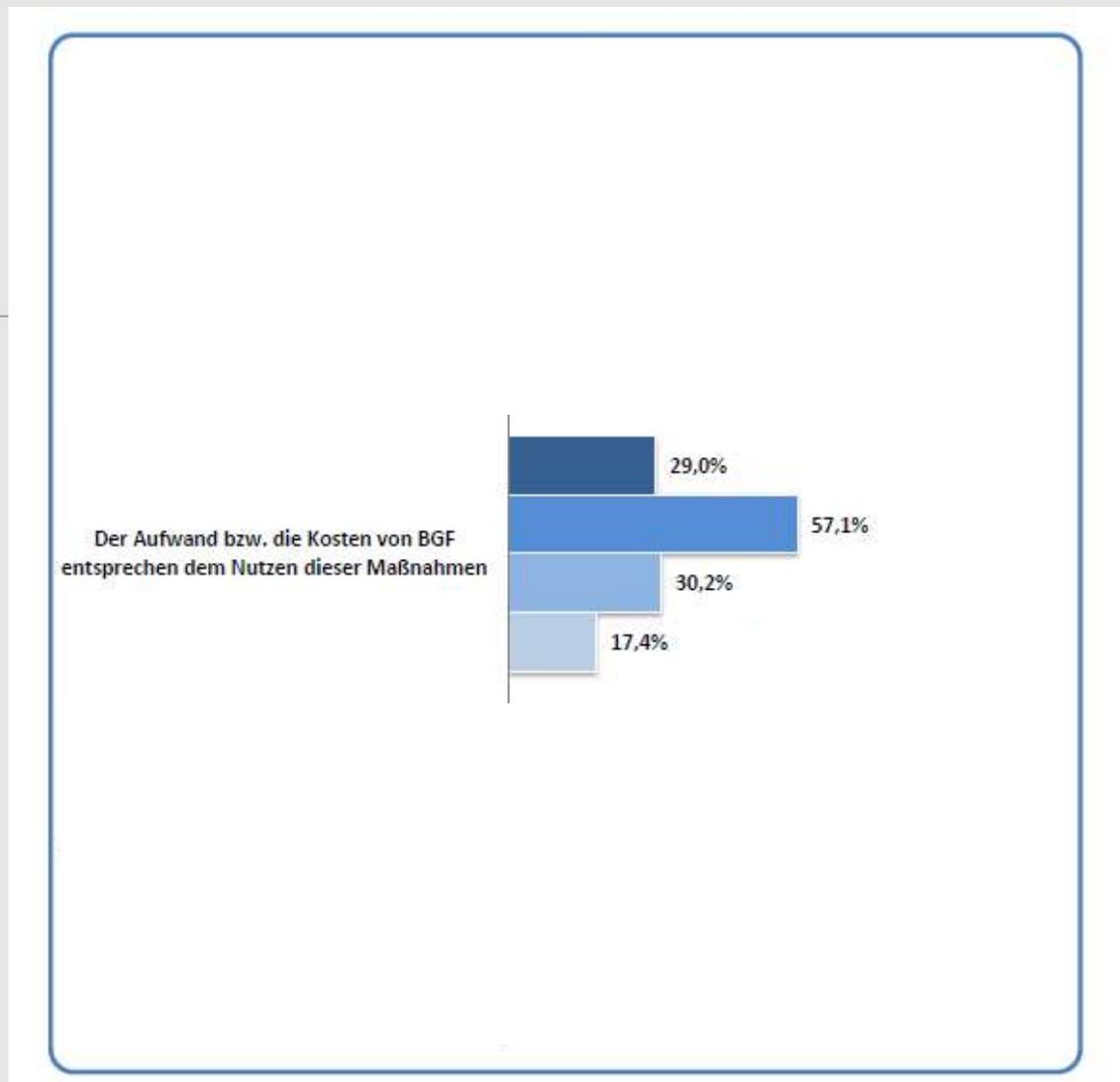
Die Umfrage [...] hat gezeigt, dass [...] in kleinen [...] Unternehmen sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen knapp sind.

(Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 2014, S. 7)

Gerade in KMU hat sich BGM noch nicht etabliert, zusätzlicher organisatorischer Aufwand und hohe Kosten werden befürchtet. Zudem hat das Tagesgeschäft Vorrang und soll nicht gestört oder unterbrochen werden.

(Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 2014, S. 7)

Meinungen zum Thema BGF



- Gesamt (n=166)
- 50 bis 249 Beschäftigte (n=28)
- 10 bis 49 Beschäftigte (n=63)
- 1 bis 9 Beschäftigte (n=75)

Antworten: trifft voll zu / trifft überwiegend zu

(entnommen aus: Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 2014, S. 40)

Einige Hintergrundinformationen

durchschnittliche Krankheitstage pro Arbeitnehmer

2011

12,6 Tage: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012

9,7 Tage: Statistisches Bundesamt

2013

14,7 Tage: Techniker Krankenkasse

9,5 Tage: Statistisches Bundesamt

2015

19,5 Tage: AOK-Fehlzeitenreport (Badura, Drucki, Schröder, Klose & Meyer, 2016)

10,0 Tage: Statistisches Bundesamt

Vorteile für die ArbeitgeberInnen durch BGM:

- Förderung der Leistungsfähigkeit aller MitarbeiterInnen
- Erhöhung der Motivation durch Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen
- Kostensenkung durch Reduzierung von Krankheits- und Produktionsausfällen
- Verbesserte Kommunikation
- Steigerung der Produktivität und Qualität
- Imageaufwertung des Unternehmens
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- Geringere Fluktuation

Vorteile für die ArbeitnehmerInnen durch BGM:

- Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen im Unternehmen
- Verringerung von (Arbeit-)Belastungen
- Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken
- Reduzierung von gesundheitlichen Beschwerden
- Verbesserung des Wohlbefindens und der Lebensqualität
- Erhaltung/Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit
- Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Betriebsklimas

(Quelle: Modifiziert nach Bundesministerium für Gesundheit, 2010: 9; Nowak, 2010: 29)

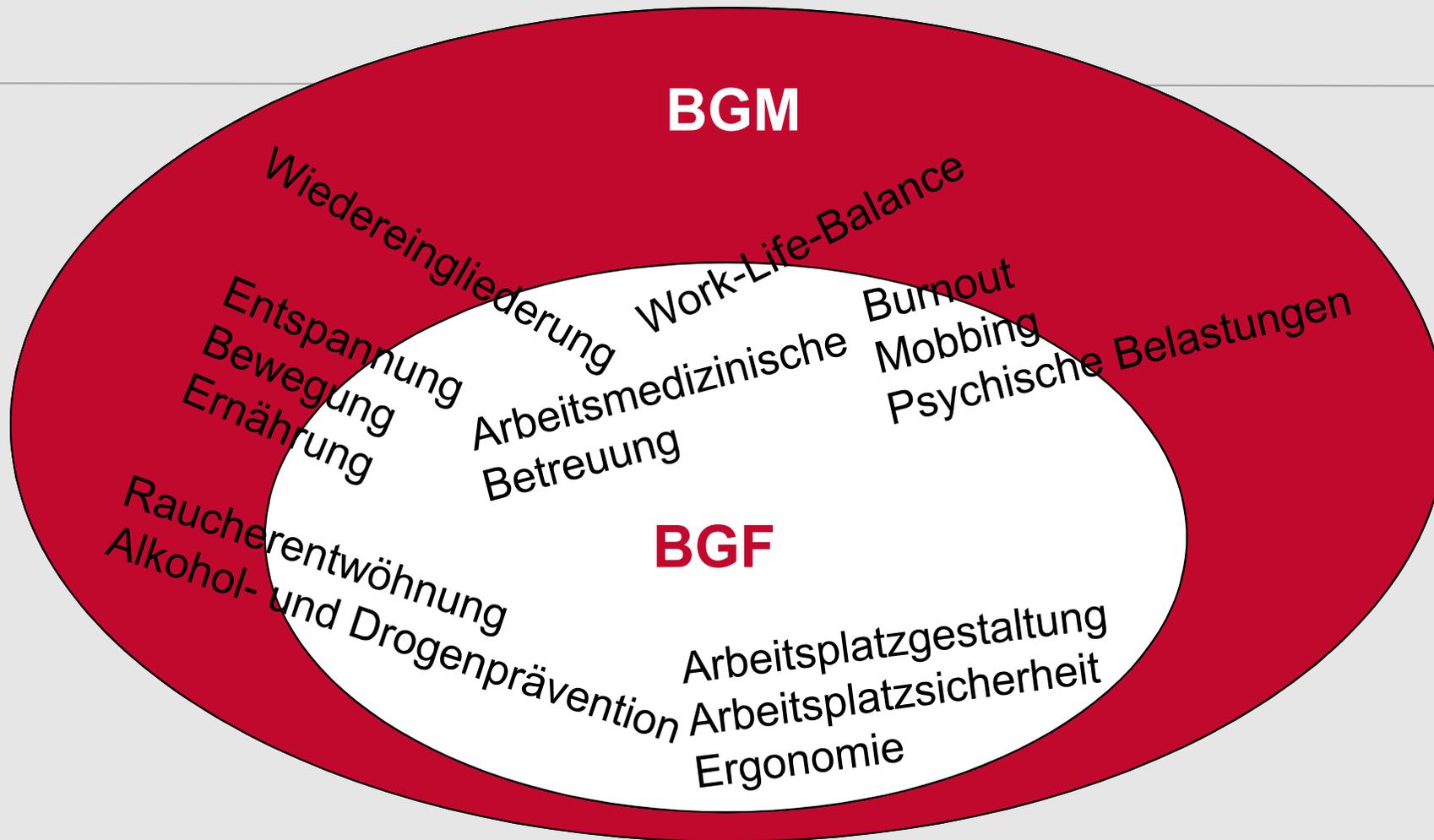


(entnommen aus: Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 2014, S. 11)

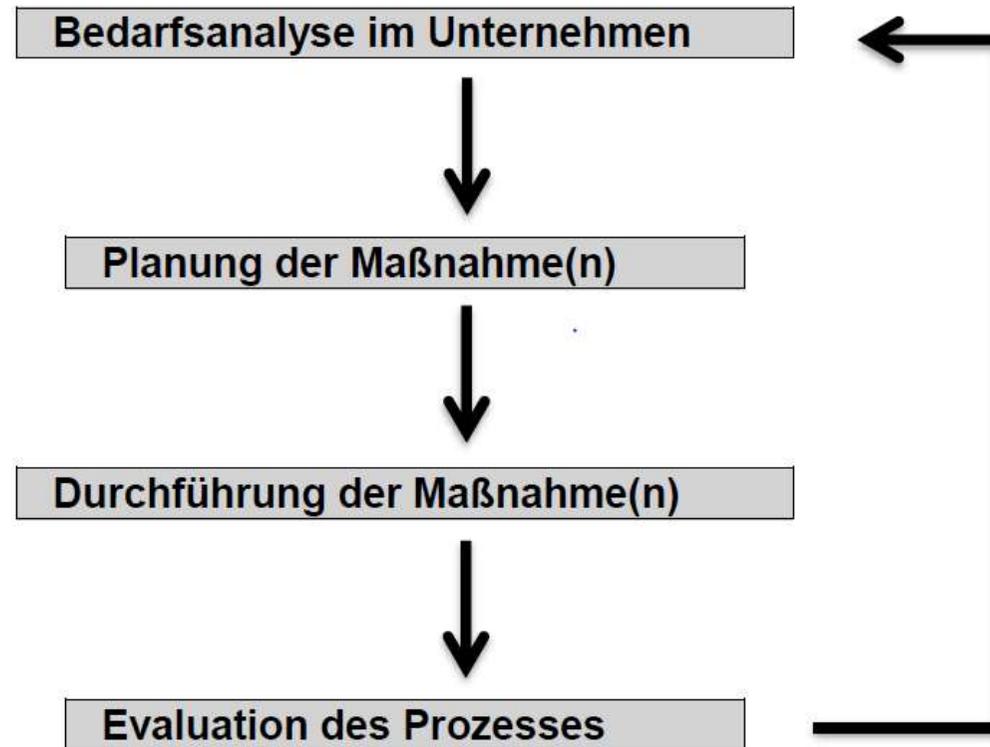
Themenfelder von BGM und BGF

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten im Allgemeinen

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz



BGM/BGF als fortlaufender Prozess



(Quelle: Bundesverband der Betriebskrankenkassen 2004: 18, eigene Darstellung)

(entnommen aus: Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 2014, S. 15)

BGM / BGF: grundlegende Fragen

Was möchte das Unternehmen erreichen?

- Arbeitsumfeld anders gestalten?
- Ausgleich berufsspezifischer Belastungen?
- Gesundheit allgemein fördern?
- Gesundheitsverhalten verbessern?
- Betriebsklima (Zusammenhalt usw.) verbessern?
- Forderungen aus der Belegschaft nachkommen?
- ...

Was möchten die Mitarbeiter?

- Arbeitsumfeld anders gestalten?
- Ausgleich berufsspezifischer Belastungen?
- Gesundheit allgemein fördern?
- Gesundheitsverhalten verbessern?
- Betriebsklima (Zusammenhalt usw.) verbessern?
- Bestimmte eigene Vorstellungen umsetzen?
- ...

BGM / BGF: grundlegende Fragen

Welche Maßnahmen sind für unser Unternehmen sinnvoll?

- Welche Maßnahmen sind vom Gesetz- oder anderen Rahmengebern vorgeschrieben?
- Eher körperliche oder geistige Beanspruchung?
- Sollen berufsbedingte Belastungen oder Belastungen allgemeiner Art (z. B. Bewegungsmangel, unvorteilhafte Ernährung, ...) im Mittelpunkt der Maßnahmen stehen?
- Gibt es in der Branche gut gelungene oder misslungene Beispiele? → Warum haben diese (nicht) funktioniert?
- ...

→ Welche dieser Maßnahmen können wir uns grundsätzlich vorstellen?

Welche Maßnahmen möchten unsere Mitarbeiter bzw. welche sind für diese geeignet?

- Wie ist generell das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter? → Treiben z. B. viele Sport oder ernähren sich bewusst? (Hier oft Optimiererproblem: Die, die ohnehin schon viel machen, sind meist auch für weitere Interventionen sehr empfänglich!)
- Wurden schon Wünsche / Vorschläge geäußert?
- Gibt es im Unternehmen Meinungsführer, die in die Entscheidungsfindung einbezogen werden sollten?
- ...

BGM / BGF: grundlegende Fragen

Verstetigung der einzelnen Maßnahmen?

- Einmalige Maßnahmen?
- Regelmäßige Maßnahmen?
- Dauerhafte Maßnahmen?

Welche Mittel / Ressourcen sollen aufgewendet werden?

- Zeitliche, finanzielle und sonstige Ressourcen (anfangs und auf Dauer)?
- Welche Zuschüsse / Förderprogramme existieren? → Passen diese zu unseren Überlegungen? Welcher Aufwand ist hierfür zu betreiben?
- ...

Wer ist verantwortlich?

- Geschäftsführung / Personalverantwortlicher bzw. -abteilung?
- (Bestimmte/r) Mitarbeiter?
- Betriebsrat?
- Externe/r (Krankenkasse, Berater, Dienstleister,...)?

...

- ...



Mitarbeitergesundheit leidet unter schlechter Unternehmenskultur

Fehlzeiten-Report 2016

Eine schlechte Unternehmenskultur geht mit einem deutlich höheren gesundheitlichen Risiko für Mitarbeiter einher [...]. So ist jeder Vierte, der seine Unternehmenskultur als schlecht bewertet, auch mit der eigenen Gesundheit unzufrieden. Bei den Befragten, die ihr Unternehmen positiv sehen, war es nur jeder Zehnte.

...



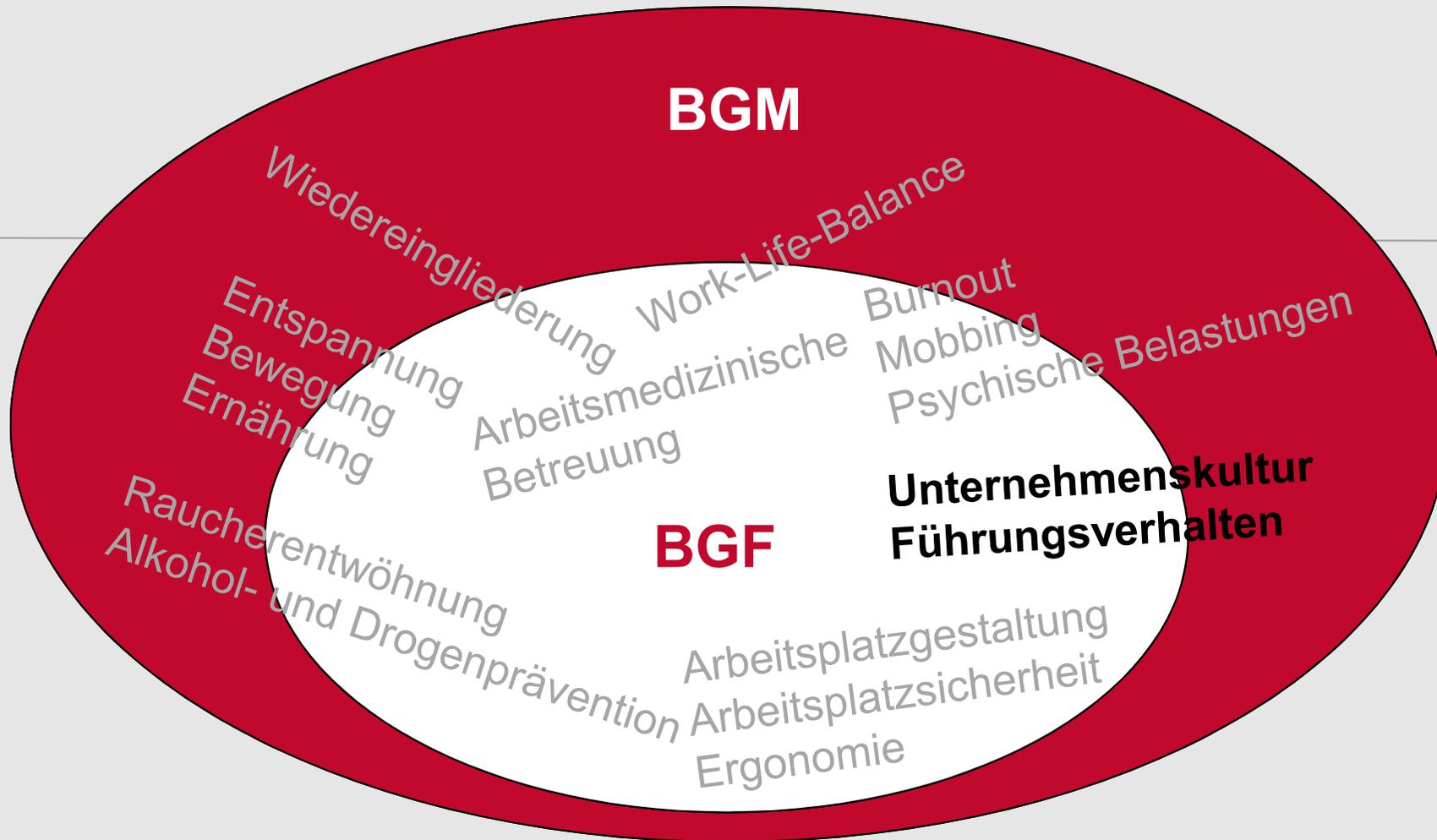
Das Podium (v.l.): Martin Litsch, Prof. Dr. Bernhard Badura, Helmut Schröder, Dr. Kai Behrens

Beschäftigten hat. Dazu wurde im Februar 2016 eine Repräsentativbefragung von insgesamt 2.007 Erwerbstätigen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren durchgeführt, bei der die Unternehmenskultur mit ihren verschiedenen Facetten erfasst wurde, darunter beispielsweise der Führungsstil, die Mitarbeiterorientierung und die Entlohnungsgerechtigkeit.

Danach sind Mitarbeitern vor allem die Loyalität des Arbeitgebers (78 Prozent) und der Aspekt des Lobens (69 Prozent) im Arbeitsalltag wichtig. Diese und weitere Merkmale machen eine gute und gesundheitsfördernde Unternehmenskultur aus. Doch nur 55 Prozent der Beschäftigten erleben tatsächlich, dass der Arbeitgeber hinter ihnen steht, wie auch lediglich die Hälfte der Beschäftigten für gute Arbeit gelobt wird.

http://aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2016/index_17100.html

Themenfelder von BGM und BGF



Ich wünsche eine gesunde
Unternehmenskultur und danke für Ihre
Aufmerksamkeit!

Dr. Thomas Könecke
Institut für Sportwissenschaft
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
koenecke@uni-mainz.de