

Nicht alt aussehen mit alternden Belegschaften durch Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

8.iga-Kolloquium
gesund und sicher länger arbeiten
14./15.03 2011

Dipl.-Ing.G.Harlfinger

**Warum beschäftigen sich die
Berufsgenossenschaften mit dem
Thema:**

**Betriebliches
Gesundheitsmanagement ?**

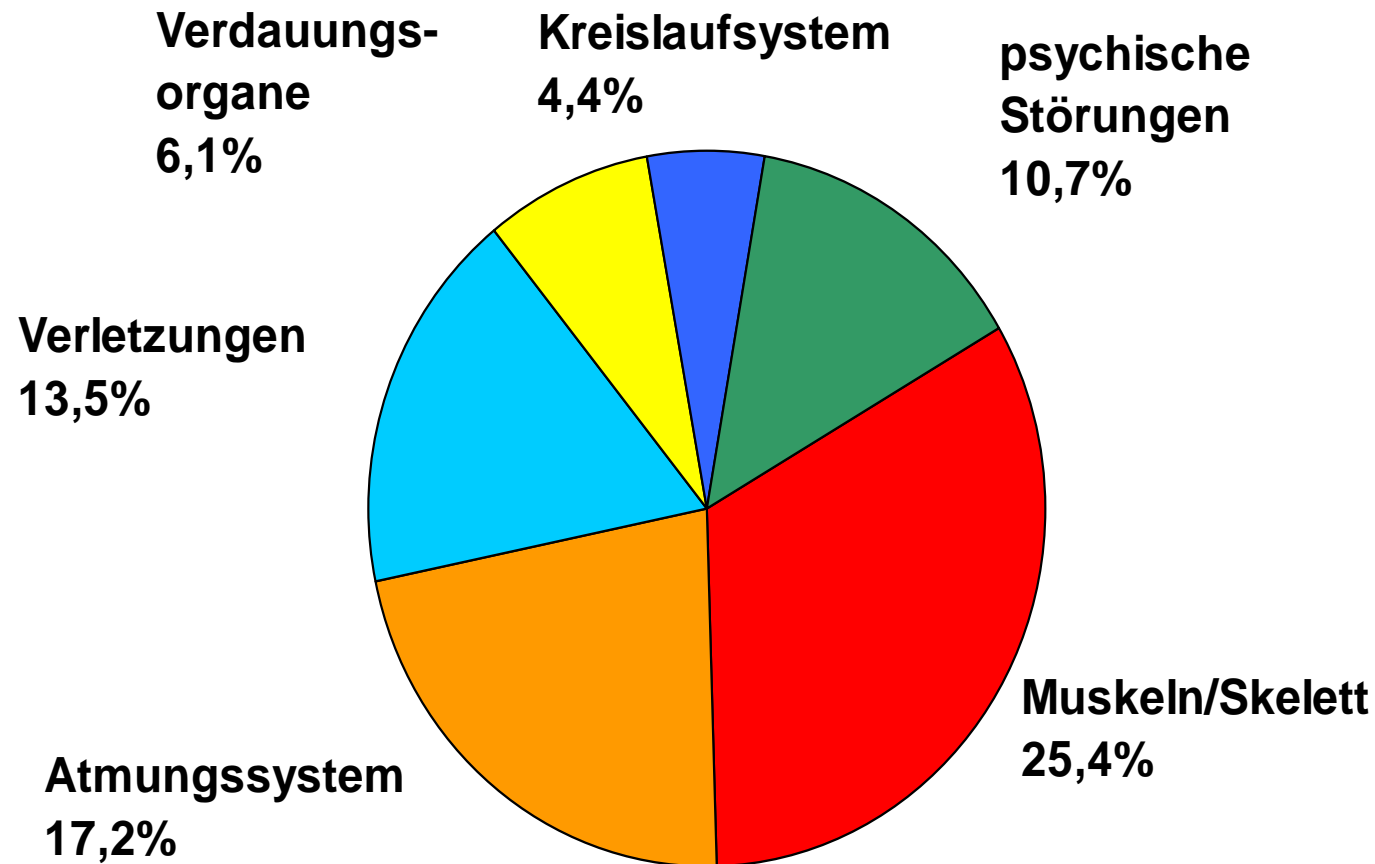
Rahmenbedingungen für Unternehmen im 21. Jahrhundert

- **Globalisierung**
- **Informationstechnologien**
- **Personalabbau**
- **ältere Arbeitnehmer**
- **Klein- und Mittelbetriebe**
- **Kundenorientierung**
- **Qualitätsmanagement**
- **wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors**
- **prekäre Beschäftigungsverhältnisse**

Mögliche Belastungsfaktoren infolge des wirtschaftlichen und strukturellen Wandels

- monotone Arbeitsbedingungen
 - schwierige Kunden
 - Konkurrenz zwischen jüngeren und älteren Kollegen
 - Gruppendruck
 - ständige Überwachung
 - schlechte Aufstiegschancen
 - steigende Arbeitsmenge
 - hohe Arbeitsanforderungen
- Isolation

Arbeitsunfähig - warum?



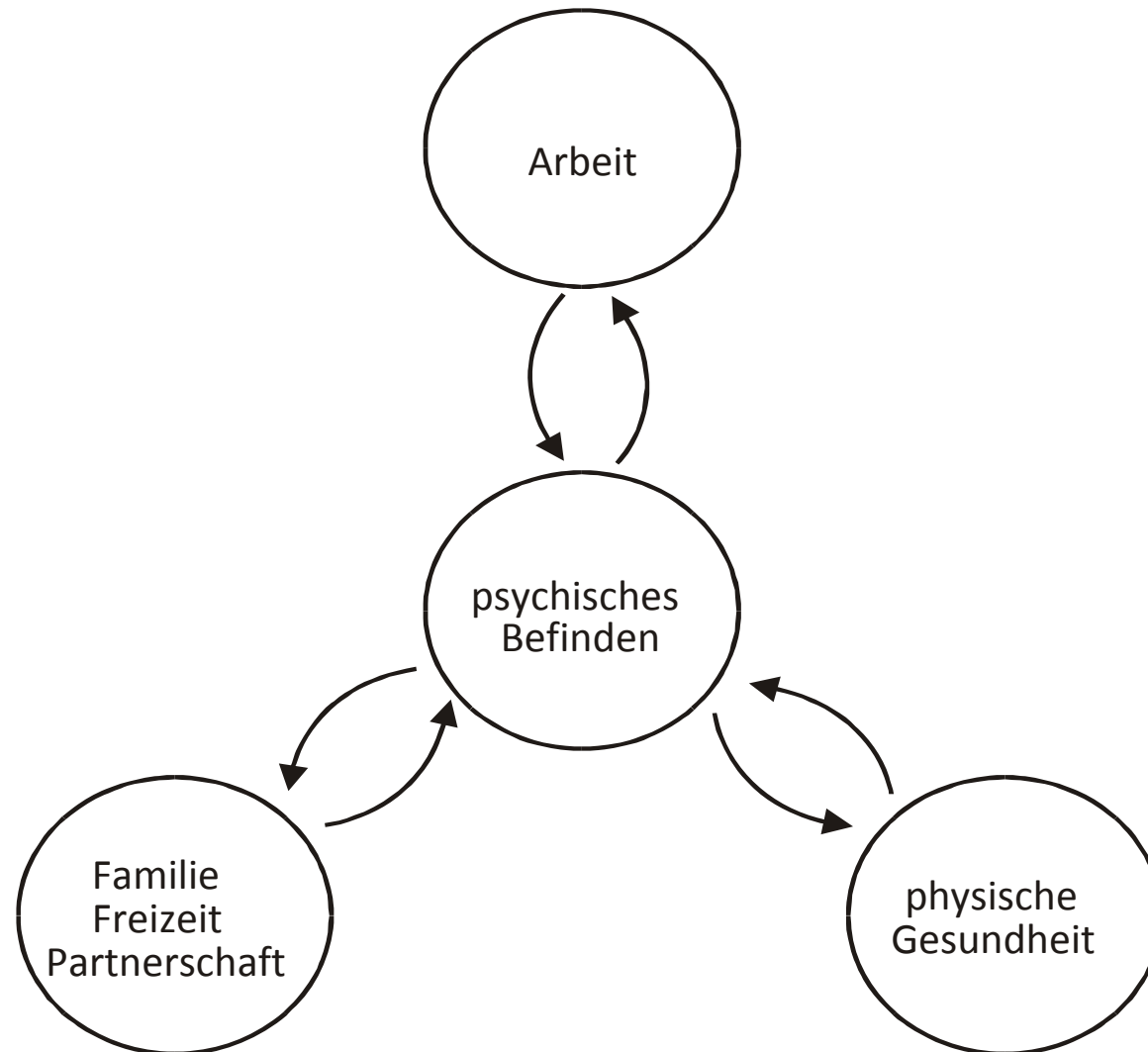
Quelle: BKK Essen 2009

Zunehmende Bedeutung des Personal- und Gesundheitsmanagements

- Arbeit wird komplexer, verantwortungreicher, Zeitdruck nimmt weiter zu
- Belegschaften altern ⇒ zunehmende Fehlzeiten
- Fachkräftemangel ist absehbar („war on talents“)
- statt Frühberentung Rente ab 67

Quelle: Prof. Dr. Badura, Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Zusammenhänge zwischen Befinden, Arbeit, Familie, Partnerschaft und Gesundheit



Wirkungen der Ab- oder Anwesenheit von sozialer Unterstützung auf Gesundheit und Fehlzeiten von Mitarbeitern

- Je geringer die soziale Unterstützung ist, um so höher sind die Schulter- und Nacken- Beschwerden.
- Beschäftigte, die weder Freude an der Arbeit haben noch sich von Kollegen unterstützt fühlen, haben ein zweieinhalbfaches Risiko an Rückenbeschwerden.
- Mitarbeiter ohne Unterstützung ihrer Vorgesetzten leiden häufiger an Herz- Kreislauf- Erkrankungen.
- Mitarbeiter, die Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten erleben, sind stressresistenter und deutlich geringer in ihrer Befindlichkeit beeinträchtigt.

(Quelle: Stadler/Spieß)

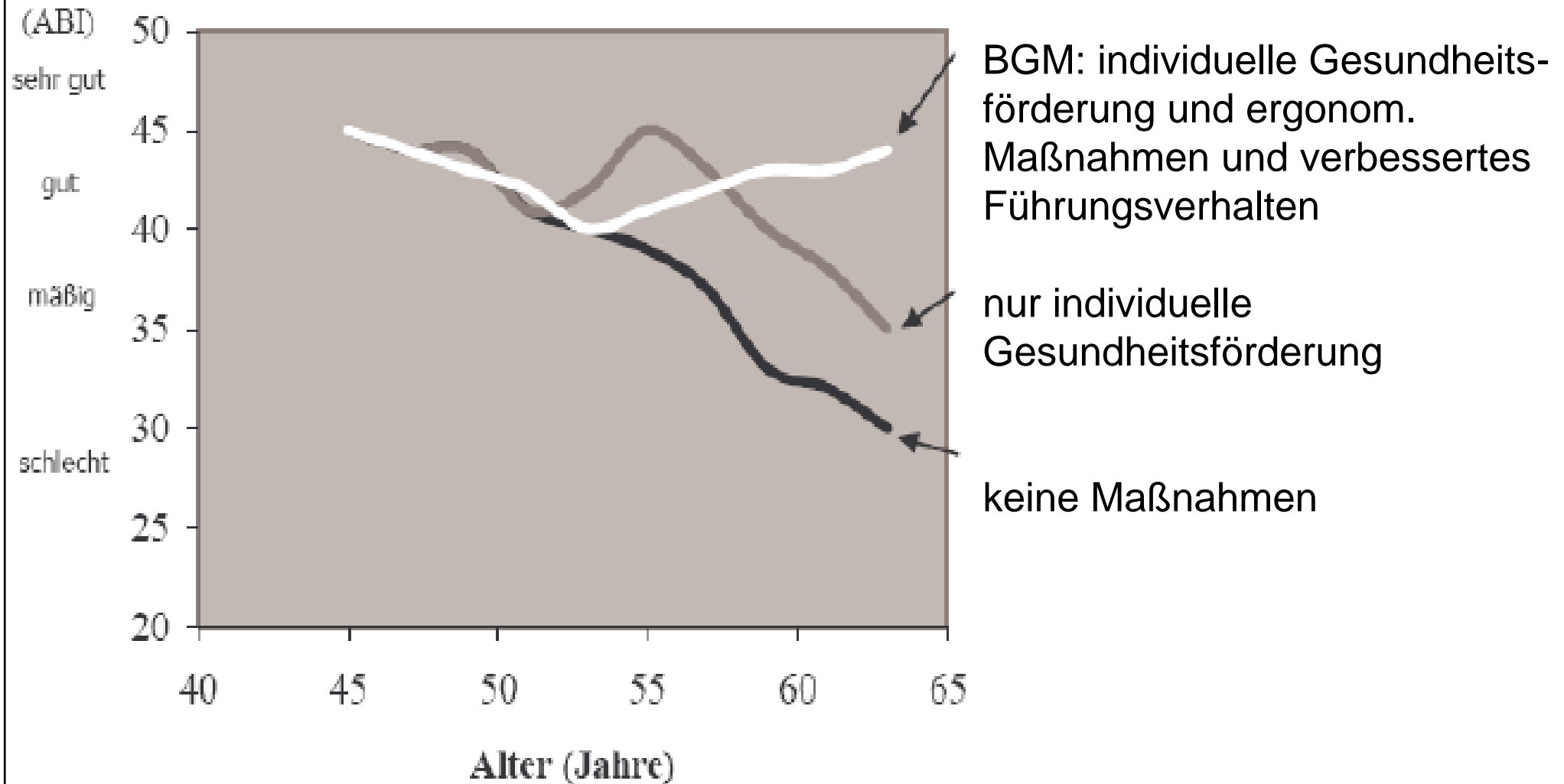
Grundlagen menschlicher Kooperation

Gegenseitiges Vertrauen und gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln (Sozialkapital) sind Grundlagen menschlicher Kooperation

Werden sie zur Mangelware häufen sich Fehler, Missverständnisse und Konflikte, sinkt die kollektive Leistungsfähigkeit einer Organisation und das Wohlbefinden ihrer Mitglieder.

Quelle: Prof. Dr. Badura, Universität Bielefeld

Arbeitsfähigkeit (ABI/WAI) bei unterschiedlichen Präventionsansätzen

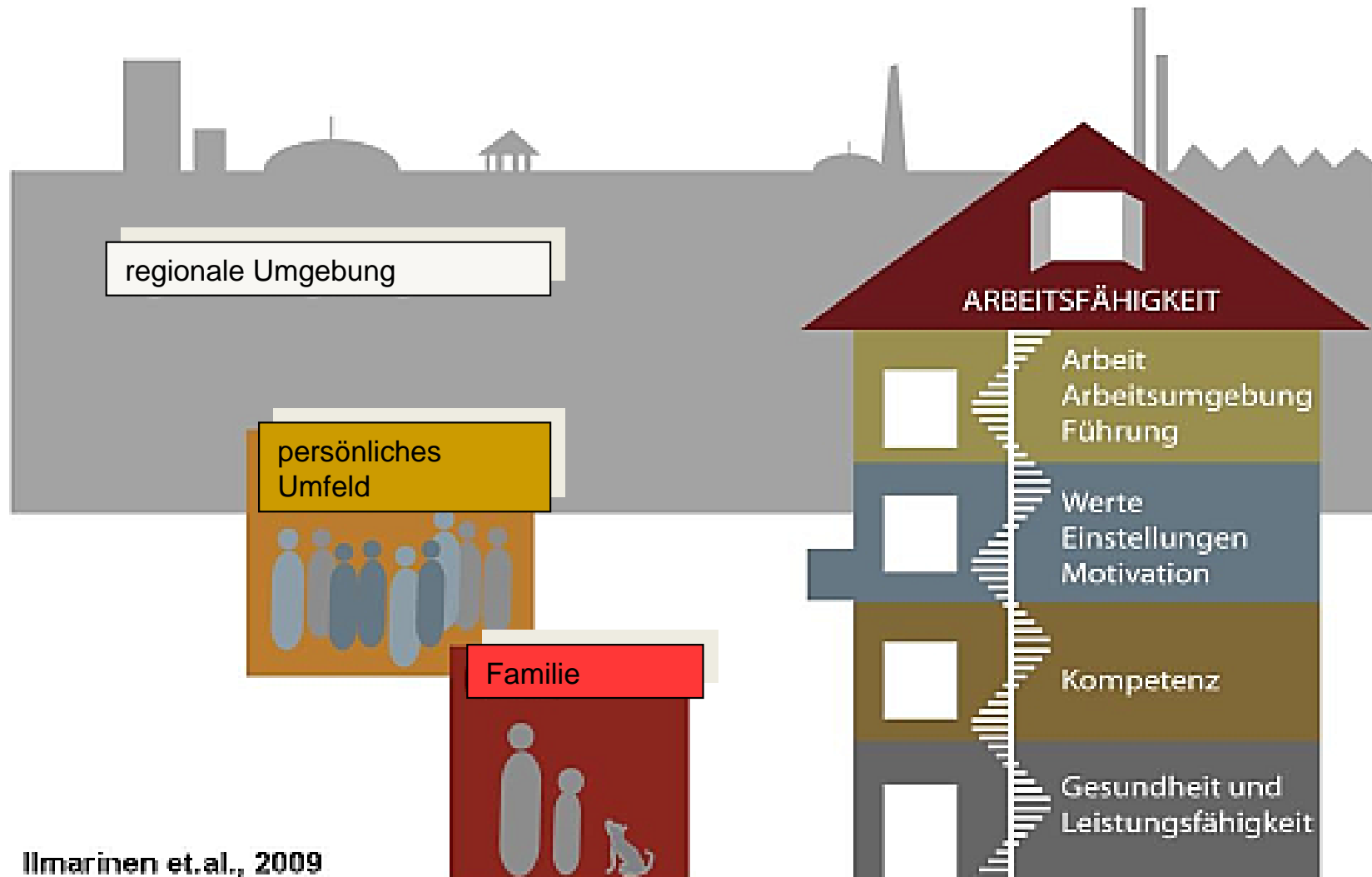


Quelle: Ilmarinen

Dipl.-Ing.G.Harfinger

Haus der Arbeitsfähigkeit

Gesellschaft: Kultur Gesetzgebung Ausbildungspolitik Sozial- und Gesundheitspolitik



Ilmarinen et.al., 2009

Dipl.-Ing.G.Harfinger

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben.

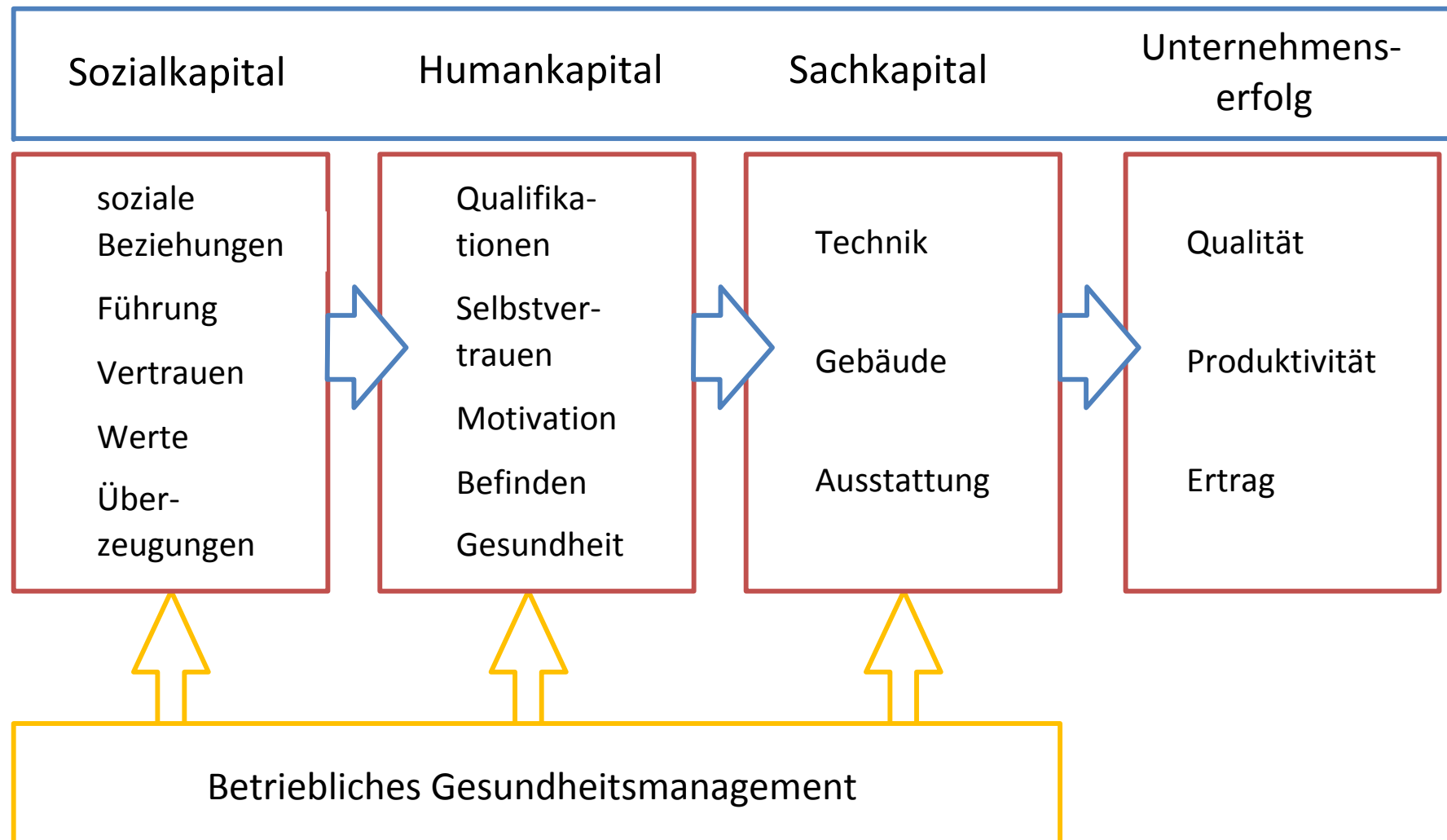
Dimensionen der Organisationsqualität

- Führung
- Unternehmenskultur
- Klima sozialer Beziehungen
- Arbeitsbedingungen
- Transparenz von Entscheidungen
- Partizipation
- Work-Life-Balance

⇒ Gestaltungsfelder des BGM

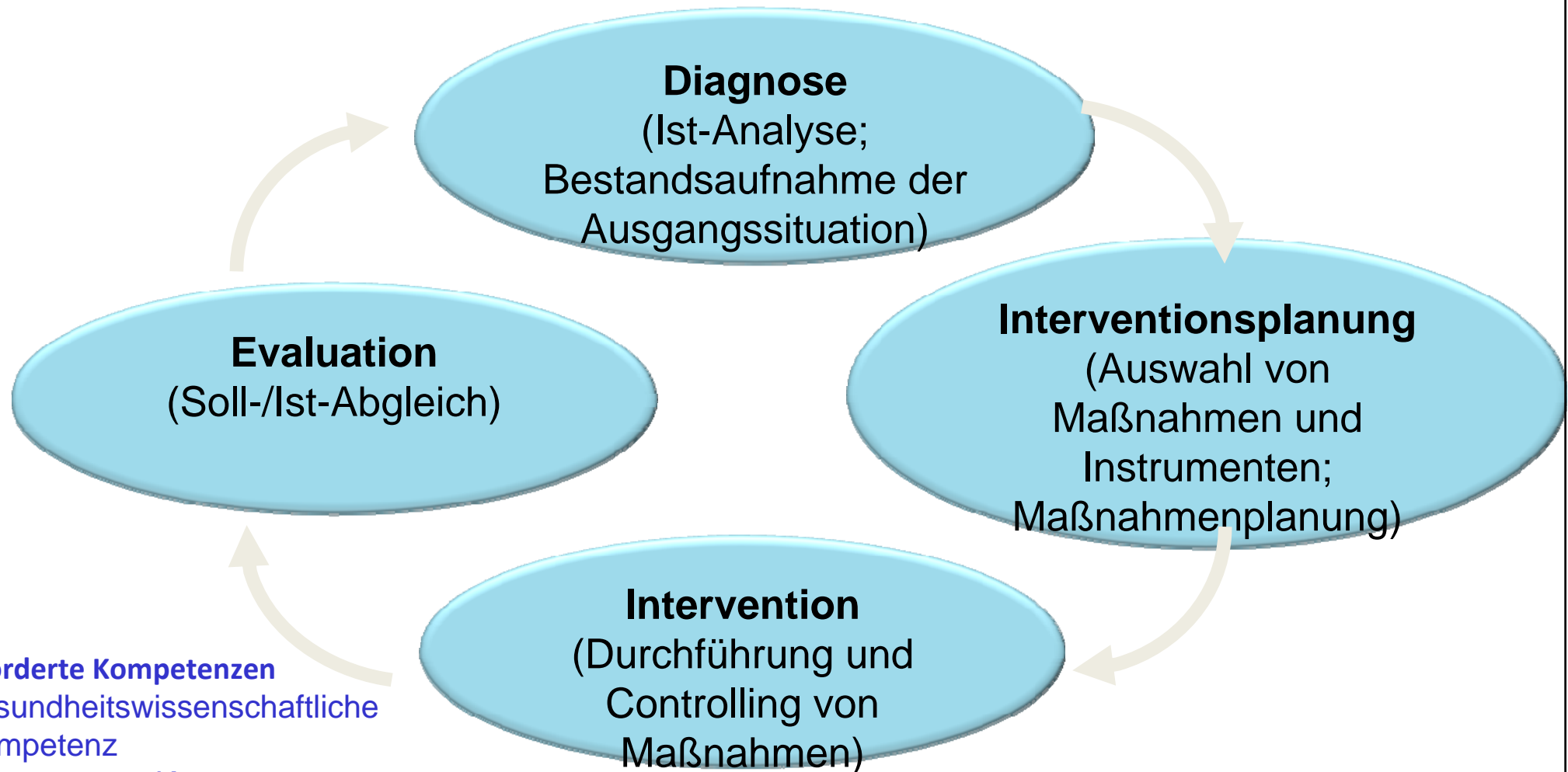
Quelle: Prof. Dr. Badura, Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Gesundheitsmanagement, Sozialkapital, Unternehmenserfolg



Quelle: Badura/ Hehlmann 2003

Kernprozesse des BGM



Geforderte Kompetenzen

- gesundheitswissenschaftliche Kompetenz
- Management-Kompetenz
- Fähigkeiten im Beherrschen der Kernprozesse

Quelle: Prof. Dr. Badura, Universität Bielefeld

Was tun?

- **einen Vorrat gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln pflegen**
- **vertrauensvolle und unterstützende Beziehungen unter MitarbeiterInnen fördern**
- **Transparenz von Entscheidungen gewährleisten**
- **für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sorgen**
- **Mitgliedern Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit der gesetzten Ziele und der erwarteten Beiträge erleichtern**
- **Mitarbeiterqualifikation und Befähigung fördern**
- **Möglichkeiten der Willensbildung bottom-up und Ergebnisbeteiligung einräumen**
- **Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglichen**

Ein kompetentes Betriebliches Gesundheitsmanagement...

- stärkt das Vertrauen der Beschäftigten und die Bindung an Aufgaben und Unternehmensziele.
- hilft, Störungen in Abläufen und Arbeitsprozessen zu vermeiden.
- erleichtert den Wissensaustausch.
- senkt Kontroll- und Koordinationskosten.
- reduziert Stress, Fehlzeiten und Fluktuation.
- steigert die Arbeitseffizienz.
- verbessert die Qualität der Produkte und Dienstleistungen und
- erhöht die Produktivität

„Baum der Gesundheit“



Agenda

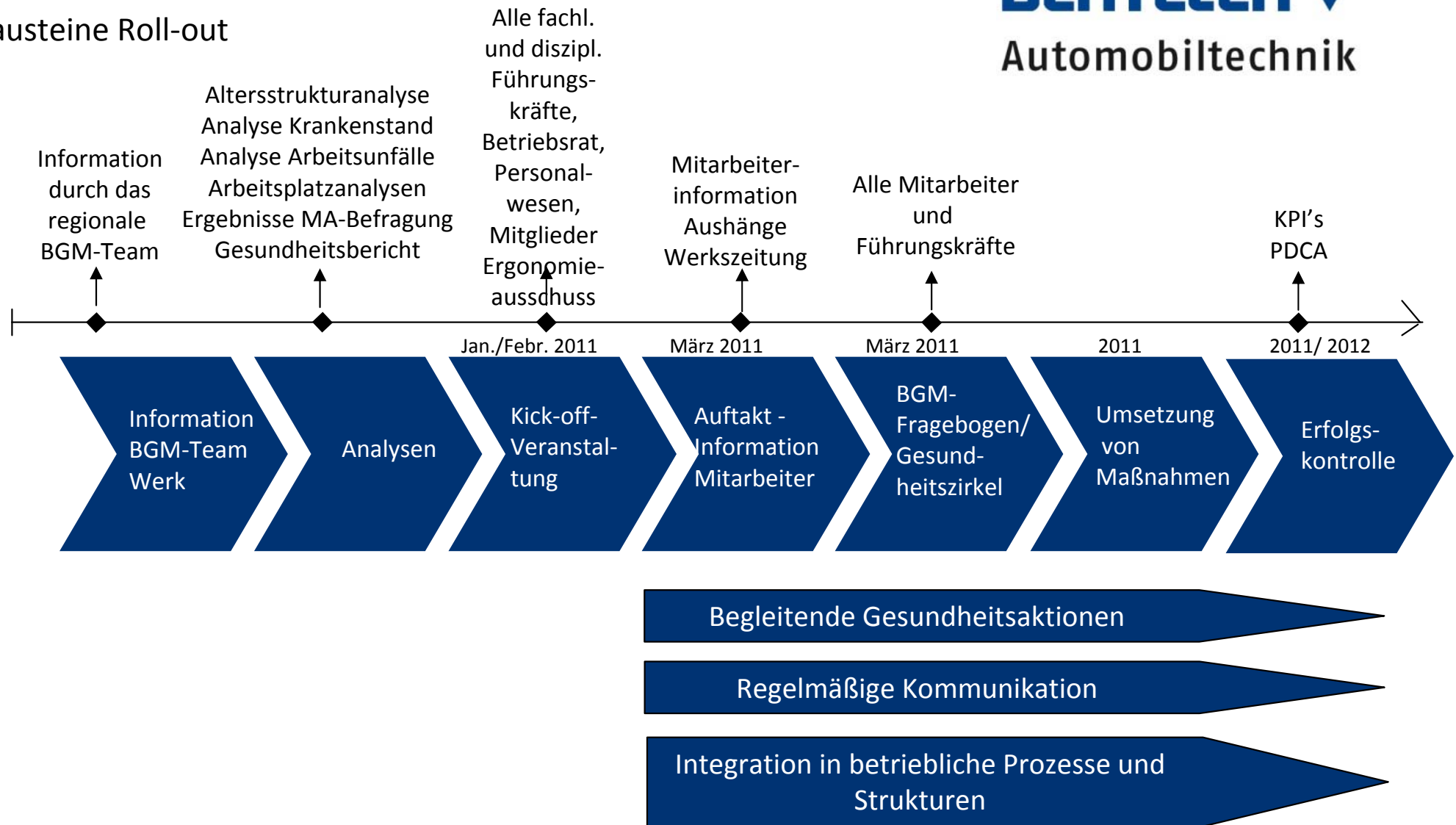
1. Erfolgsfaktoren und Leitlinien
2. Bausteine Roll-out
3. Kick-off-Veranstaltung
4. Auftakt-Information an alle Mitarbeiter
5. BGM-Fragebogen / Gesundheitszirkel
6. Einbindung der Führungskräfte
7. Bedarfsorientiertes Anbieten von Gesundheitsaktionen
8. Regelmäßige Information an alle Mitarbeiter
9. Erfolgskontrolle
10. Integration in betriebliche Prozesse und Strukturen



Kommunikationskonzept Werk Köln



Bausteine Roll-out



Kommunikationskonzept

Kick-off-Veranstaltung - Agenda



Zeitraum	Bausteine	Inhalte	Methode	Referent
08:00 Uhr - 08:30 Uhr	Begrüßung/ Einführung	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung, Vorstellung Erwartungen, Erfahrungen Ziele des Seminars 		Frau Harlfinger
08:30 Uhr - 09:00 Uhr	Rahmen- bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> Rahmenbedingungen im 21. Jahrhundert Demografischer Wandel Arbeitsunfähigkeitsanalyse, ggf. Gesundheitsbericht 	Präsentation	Werksleiter/ HR-Leitung
09:00 Uhr - 09:30 Uhr	Organisation Arbeits- und Gesundheits- schutz	<ul style="list-style-type: none"> ASA Ergonomie Gesundheitsaktionen 	Präsentation	Leitung Ergonomieau- sschuss
09:30 Uhr - 09:45 Uhr	Kaffeepause			
09:45 Uhr - 10:30 Uhr	Gesundheit Pathogenese Salutogenese	<ul style="list-style-type: none"> Definition Gesundheit Belastungen Ressourcen Merkmale einer gesunden Organisation 	Vortrag / Diskussion	Frau Harlfinger
10:30 Uhr - 11:30 Uhr	Betriebliches Gesundheits- management (BGM)	<ul style="list-style-type: none"> Definition BGM Kernprozesse Ablaufschritte eines BGM-Systems Handlungsfelder 	Vortrag / Diskussion	Frau Harlfinger
11:30 Uhr - 12:00 Uhr	Baum der Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> Vorstellung Baum der Gesundheit Ggf. Ergänzung von Themen (Info an den Projektleiter NE) Priorisierung der Themen, die im Werk/Bereich bearbeitet werden sollen 	Präsentation/ Diskussion	Werksleitung
12:00 Uhr - 12:30 Uhr	Mittagspause			
12:30 Uhr - 14:00 Uhr	Zusammenhänge von Führung und Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheitsgerechte Führung Einflussfaktoren der Führungskraft 	Vortrag / Diskussion	Frau Harlfinger
14:00 Uhr - 14:15 Uhr	Kaffeepause			
14:15 Uhr - 15:30 Uhr	Führung und eigene Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> Anforderungen an eine Führungskraft Work-Life-Balance Gesunder Umgang mit sich selbst 	Vortrag / Diskussion	Frau Harlfinger
15:30 Uhr - 16:00 Uhr	Abschluss- besprechung / Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> Wie war's? Was nehme ich mit? Was werde ich heute noch für meine Gesundheit tun? 	Diskussion, Feedback- runde, Evaluation	Frau Harlfinger

Integration in betriebliche Prozesse und Strukturen

Ziele: Gesundes Arbeiten wird nachhaltig im Unternehmen verankert und das Thema behält seine Bedeutung

Möglichkeiten: „Health and Safety first“ => in jeder Besprechung stehen Gesundheit und Sicherheit an erster Stelle der Tagesordnung

Aufnahme von gesundheitsbezogenen Zielen in die Zielvereinbarungen

Gesundheit als fester Gesprächsbestandteil in Mitarbeitergesprächen

Fragen zum Umgang mit belasteten Mitarbeitern bzw. feste AC-Gesundheits-Elemente bei der Einstellung von Führungskräften

Integration von Gesundheit im KVP-Prozess bzw. in bestehenden Managementsystemen

Sicher und gesund- gemeinsam für Benteler