

Mittwoch, 25. November 2020

*Herzlich
Willkommen*

8. Pflege- und
Gesundheitskonferenz

DAS 1x1

DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Ein Handlungsleitfaden für die gesunde Pflege



Interaktive
Präsentation



www.menti.com

5939707

ÜBER UNS

- **Partnernetzwerk M-V**
- **Gesundheitsangebote im Unternehmen**
- **Verbindung von digitalen & analogen Inhalten**
- **Handlungsfelder Bewegung, Ernährung & Stress, sowie Arbeits- und Organisationspsychologie**
- **Vorhalten von fachlichen & personellen Ressourcen durch verschiedene Unternehmen & Netzwerkpartner**
- **Zusammenarbeit Krankenkassen/ zertifizierter Anbieter**



Stefan Blank

Geschäftsführer cf physio Greifswald GmbH
Staatlich zertifizierter betrieblicher
Gesundheitsmanager/DEKRA

BETRIEBSVEREINBARUNG BEFRAGUNGEN

SCREENINGS BGF ARBEITSMEDIZINER

STEUERGRUPPEN GESUNDHEITSZIRKEL

EVALUATIONSPROZESS BEM

TEAMENTWICKLUNG GESUNDHEITSTAGE

ERGONOMIE COACHINGS

MULTIPLIKATOREN SEMINARE BGM

“BGM IST DOCH NUR FÜR GROßE UNTERNEHMEN”

Die meisten kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sehen die durch BGF lösbaren Probleme klar und deutlich, wissen aber (noch) nicht wie, und vor allem mit wessen Hilfe Sie diese lösen sollen.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

GRUNDLAGEN

BGM ist die Entwicklung integrierter, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und vom Verhalten am Arbeitsplatz zum Ziel haben und den Beschäftigten wie dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen

In diesem Sinne bildet BGM den Rahmen für die freiwillige Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

➤ **BGM ≠ Fitnessstraining**

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

GRUNDLAGEN

Integriertes **Managementsystem** für gesetzliche und freiwillige Leistungen

Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz

- Abwehr von Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Schutz vor arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen
- menschengerechte Gestaltung und ständige Verbesserung der Arbeit

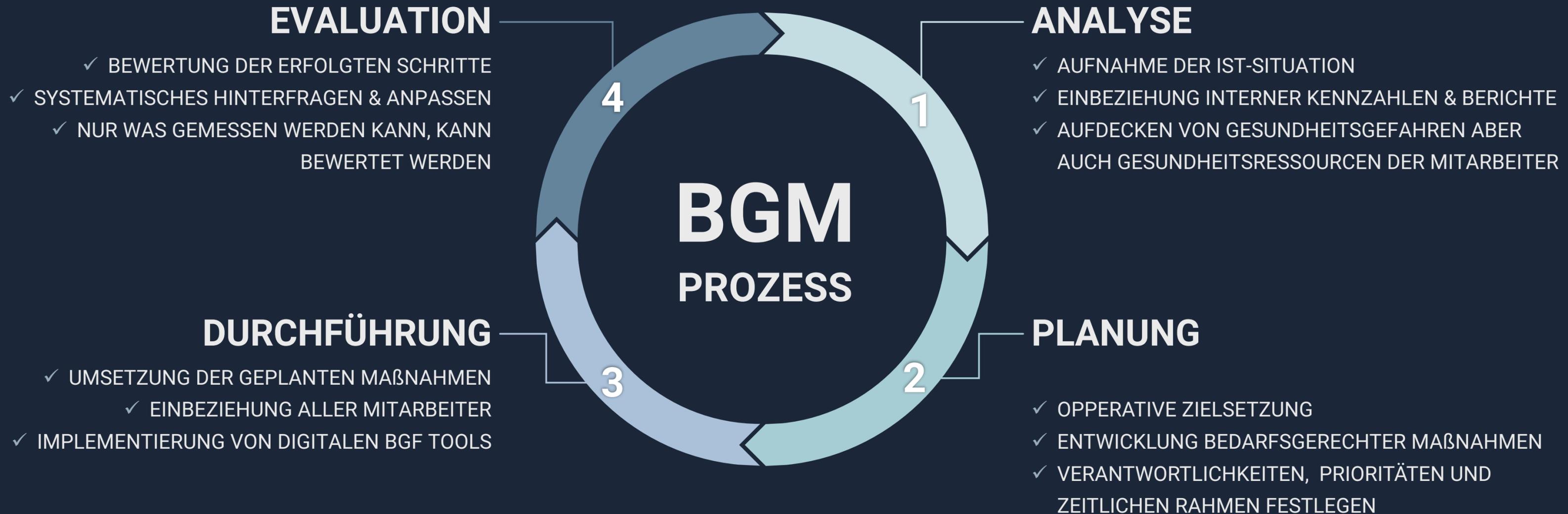
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

- Maßnahmen des Betriebes, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder einer erneuten vorzubeugen und Arbeitsplätze zu erhalten
- ist durchzuführen, wenn Beschäftigte > 42 Tage innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

- Maßnahmen des Betriebes unter Beteiligung der Mitarbeiter zur Stärkung der Gesundheitskompetenzen
- Gestaltung gesundheits-förderlicher Bedingungen (Verhalten und Verhältnisse)
- Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden
- Erhalt Beschäftigungsfähigkeit

BGMKREISLAUF



PRÄVENTION EBENEN

VERHÄLTNISPRÄVENTION

- Reduzierung vermeidbarer Belastungen und Gefährdungen
- Stärkung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen der Arbeit

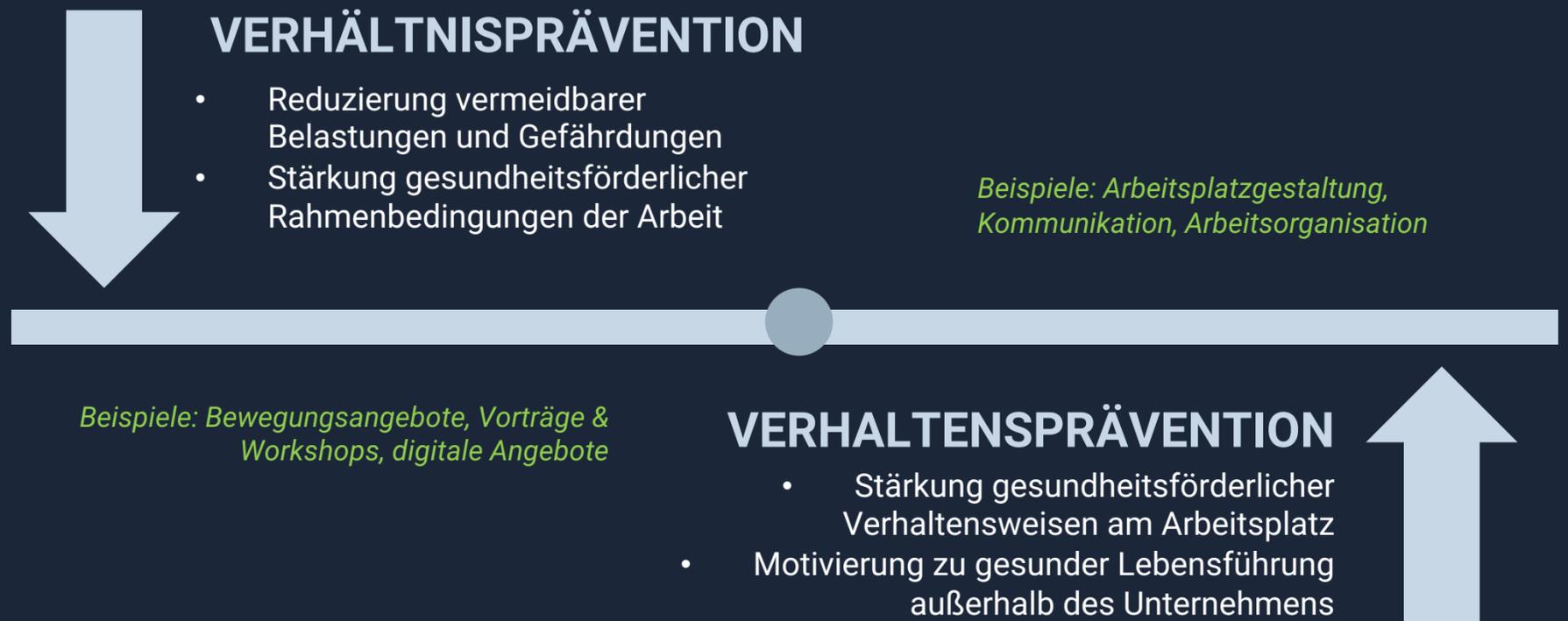
Beispiele: Arbeitsplatzgestaltung, Kommunikation, Arbeitsorganisation

Beispiele: Bewegungsangebote, Vorträge & Workshops, digitale Angebote

VERHALTENSPRÄVENTION

- Stärkung gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen am Arbeitsplatz
- Motivierung zu gesunder Lebensführung außerhalb des Unternehmens

EVIDENZ & ROI



In zahlreichen Studien konnte der ökonomische Nutzen von betrieblicher Gesundheitsförderung nachgewiesen werden.

(iga-Report Nr. 13 & 28)

- Reduktion der Krankheitskosten um durchschnittlich 26,1 %, Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten um 26,8 %
- Return on Invest (ROI) liegt bei 1 : 2,3 bis 1 : 5,9
- Mehrkomponentenprogramme (Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention) besonders effektiv

KOSTEN:NUTZEN BGM

**541€/
MONAT**

KOSTEN VON AU- TAGEN

Entgeltfortzahlung, Zusatzschichten,
Verwaltung, Produktivitätsverlust

⊘ MITARBEITER
325€ / AU TAG
6500€ / JAHR

Kosten pro Monat
541€

**9€/
MONAT**

BGM KOSTEN

Kalkulationsgrundlage: 200 Mitarbeiter
Heruntergerechnet: Kosten/ Mitarbeiter / Monat

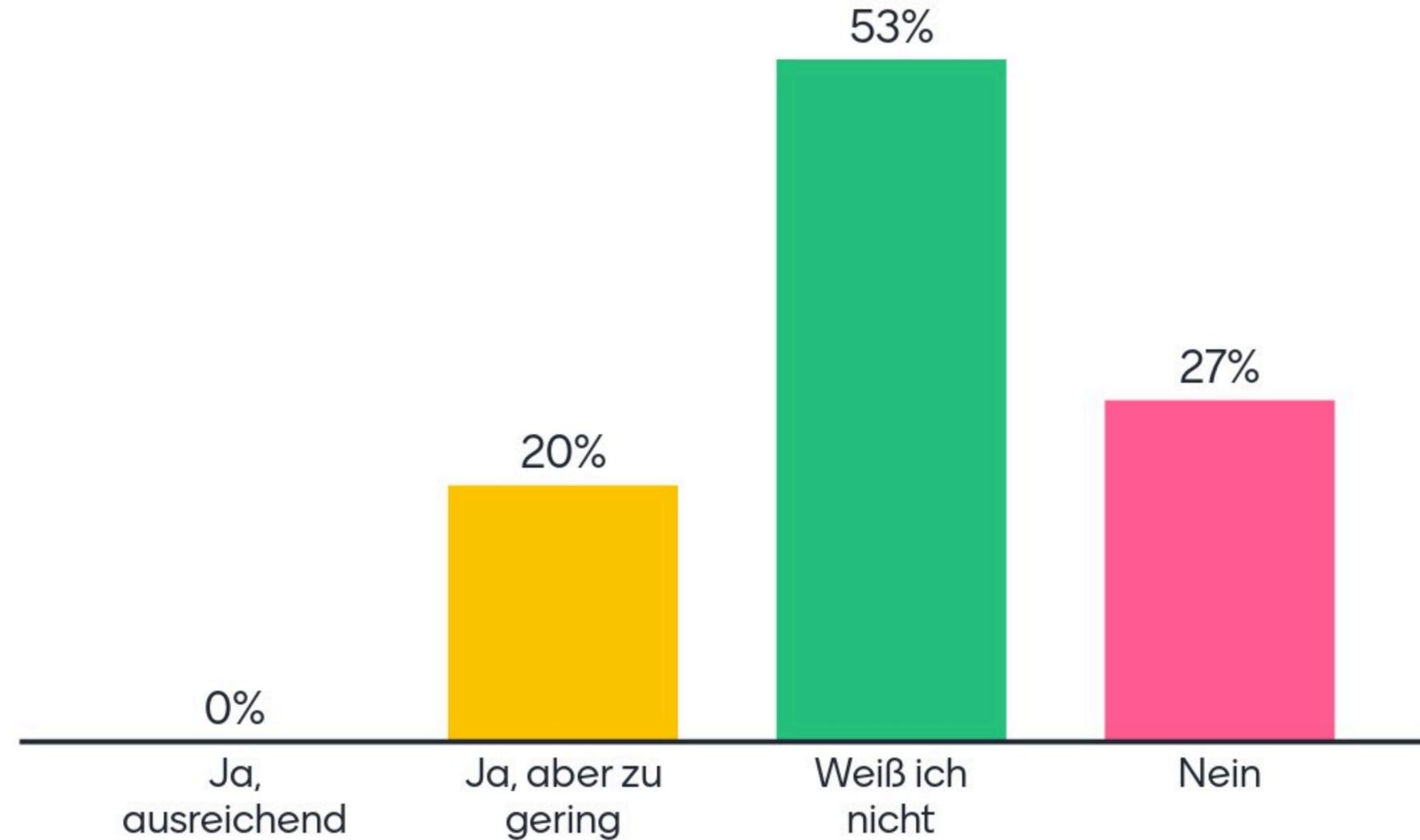
⊘ MITARBEITER
20000€/ Jahr
1666€/ Monat

Kosten pro Monat
8,33€

- Reduktion der Krankheitskosten um durchschnittlich 26,1 %, Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten um 26,8 %
- Return on Invest (ROI) liegt bei 1 : 2,3 bis 1 : 5,9
- Mehrkomponentenprogramme (Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention) besonders effektiv

In zahlreichen Studien konnte der ökonomische Nutzen von betrieblicher Gesundheitsförderung nachgewiesen werden.
(iga-Report Nr. 13 & 28)

Ist Ihr Gesundheitsmanagement bereits fest budgetiert?



BUDGETIERUNG BGM

- Gesundheitsmanagement als Investition (Betriebsausgabe)
- Empfehlung für KMUs: externer BGM Dienstleister (Know-How, Zertifizierung, Förderung)
- Gesetzgeber stellt Freibetrag von 600€/ Mitarbeiter/ Jahr (50€ p.M.) als lohnsteuerfreie Grenze
Bedingung: Leistungen entsprechen Art und Umfang sowie Zertifizierung im Sinne des §20/§20b SGB V
Zu beachten: Verankerung im Einkommensteuergesetz (§ 3 Nr. 34 EStG)
Vorsicht: Beitrag Fitnessstudio oder Massagen/Physiotherapie keine Prävention nach §20
- Alternative: 44€ Sachbezugsgrenze (§ 8 Abs. 2 EStG)
- Präventionsgelder der GKV nutzen (Höhere Budgets für die Pflege, 3,15€ statt 2,15€)

EMPFEHLUNGEN:

- Jahresbudget intern festlegen (GF, BR, Gesundheitszirkel, etc.)
8-12€/ Mitarbeiter/ Monat einplanen
- Jahresplan erstellen, nicht von Maßnahme zu Maßnahme planen
- Finanzielle Unterstützung der GKV nutzen
- Optional: Mitarbeiter finanziell beteiligen (z.B. Selbstzahler Physiotherapie oder 1:1 online Coachings)
Achtung: BGF Angebote dürfen nicht als Lohnersatz genutzt werden

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

HANDLUNGSLEITFADEN



Vorbereitung

- **Wir wollen mehr für die Beschäftigten tun.**
- Entscheider ins Boot holen (GF, Personalabteilung, BR...)
- Aufgabenbereiche und Verantwortung zuteilen (Welches Know-How haben wir intern, welche externe Hilfe benötigen wir? (BGF Anbieter, GKV, Arbeitsmediziner,..))
- Strukturen analysieren/ schaffen (Kommunikationswege, Gesundheitszirkel; personelle, räumliche & finanzielle Ressourcen klären,..)

- Entwicklung eines gemeinsamen, von allen getragenen Grundverständnis von betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Festsetzung von Prioritäten und Zielen
- Erstellung einer Timeline mit zeitlichen & messbaren Zielen

Zielsetzung



TIMELINE

Monat 1-2



Analyse

- Welche bereits vorhandenen Daten und Erkenntnisse können wir nutzen?
(Gefährdungsbeurteilung, Fehlzeitenanalysen, Altersstrukturanalysen, arbeitsmedizinischen Vorsorge)
- Kombination verschiedener Analysetools
Mitarbeiterbefragungen, GBU, AU-Statistik, Screenings- & Gesundheitschecks, Interviews, Arbeitsplatzbegehungen, etc.
- Aufbereitung der Ergebnisse als Status Quo (Report)

- Auf Grundlage der aktuellen Analyseergebnisse Handlungsempfehlungen & Maßnahmen ableiten und als Ziele definieren
- Kurzfristige & langfristige Ziele
- Prioritäten festlegen (nicht alles auf einmal angehen)
- Verantwortlichkeiten festlegen (wer ist für was verantwortlich)
- Interne BGM Marketingstrategie entwickeln

Planung



- Einführung & Start von Maßnahmen nach Planung
Unterscheidung in Verhalten- & Verhältnisprävention
Unterscheidung in analoge & digitale Maßnahmen
- Einbeziehung aller Mitarbeiter
- Stetige Erhöhung der TN-Quoten
- Durchhaltevermögen zeigen, erfolgreiche Implementierung in das eigene Unternehmen bedarf Zeit

Umsetzung



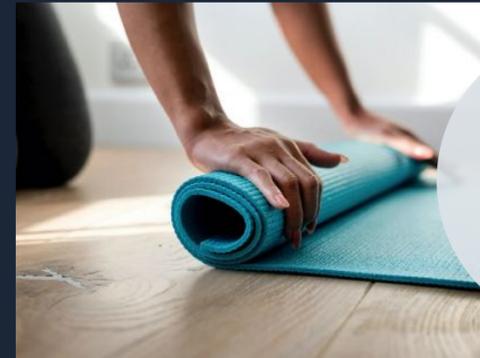
- Bewerten der erfolgten ersten Schritte
- Ausgewählte Messungen & Analysen wiederholen
- Systematisches Hinterfragen & Anpassen
- Lern- und Optimierungsprozess
- Ziele & Prioritäten aktualisieren
- Zielgruppen & Schwerpunkte anpassen

Evaluation



Monat 19-24

Weiterführung



- Gesundheitsmanagement hat kein Ende!
Nachtloser Übergang in die neuen Maßnahmen
- Maßnahmen interessant halten & Neuerungen einführen
z.B. Schrittechallenge, Familien- & Gesundheitstag, gesundes Frühstück, externe Events
- Opt. Belohnungs- und Bonussystem
- Gutes tun und drüber sprechen
BGM als Marketing- und Rekrutierungstool nutzen

Monat 25-XX

- **Die Einführung des Gesundheitsmanagements ist ein Lernprozess**
- **Veränderungen brauchen ihre Zeit, es wird Widerstand, Kritik & Skepsis geben**
- **Nur wer durchhält wird langfristig belohnt**



“ MITARBEITER FEEDBACK

Rainald Basfeld

Mitarbeiter Stadtwerke Wismar

*Warum ich zur Rückenschule von concept+ gehe?
Weil Sitzen das neue Rauchen ist.*

Bei den Übungen merke ich, welche Körperpartien durch das Sitzen vernachlässigt werden und erhalte ein ganz neues Körperempfinden. Gleichzeitig kann ich kurz vom Arbeitsalltag abschalten und begegne meinen Kolleginnen und Kollegen in einem anderen Kontext als nur der Arbeit. Danach fühle ich mich frischer, beweglicher und fitter und bilde mir ein, eine bessere Haltung beim Sitzen einzunehmen. Jeder meiner Kolleginnen und jedem meiner Kollegen kann ich das Besuchen der Rückenschule nur wärmstens empfehlen.

concept+ Kursleiterin:

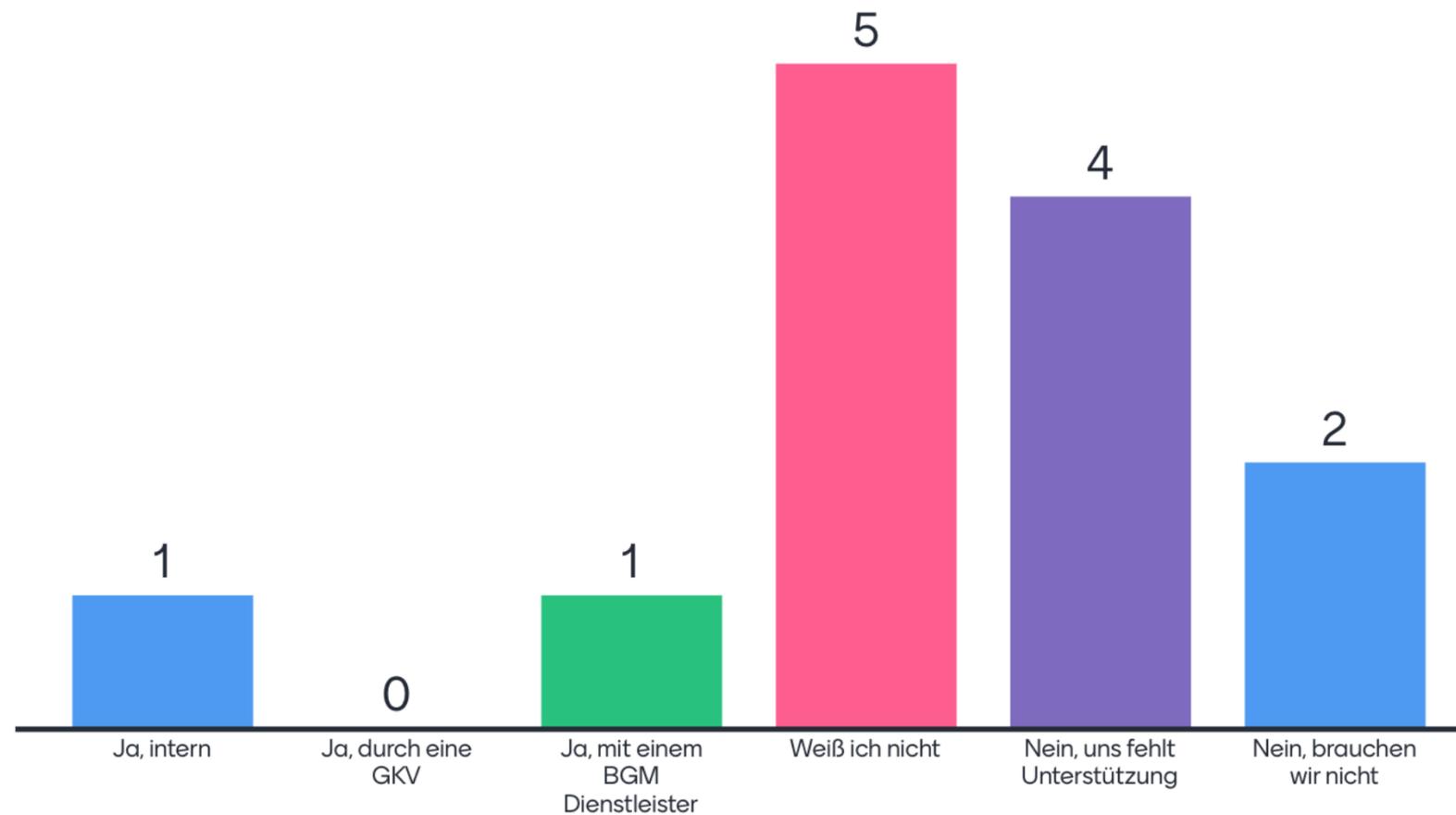
Sportwissenschaftlerin Sina Bennardt



DIE „BELOHNUNG“



Setzen Sie Ihr Gesundheitsmanagement bereits nach diesen Leitfaden um?



HERAUSFORDERUNG BEIM AUFBAU EINES BGM

- **STELLENWERT UNTERNEHMENSENTWICKLUNG:**
BGM wird selten als Personalentwicklungsprozess gesehen
- **FÜHRUNGSKRÄFTE/ MITARBEITER:**
Führungskräfte fühlen sich angegriffen oder wollen nichts ändern und nehmen ihre wichtige Rolle als Multiplikator nicht oder nur halbherzig wahr. Mitarbeiter bekommen von den Angeboten und Bemühungen der Organisatoren gar nichts mit, sodass Maßnahmen mangels Teilnehmer schnell wieder eingestellt werden. Mitarbeiter können sich nicht mit dem Prozess identifizieren.
- **ORGANISATION:**
Entweder gibt es keine Organisation, da alle Mitarbeiter im Tagesgeschäft eingebunden sind, oder ein Einzelner setzt die seiner Meinung nach richtigen Angebote um. Häufig fehlt eine langfristige Planung und der regelmäßige Austausch im Gesundheitszirkel. Umgesetzt wird häufig „Top-Down“ statt „Bottom-Up“
- **BUDGET:**
Ein BGM Budget wird i.d.R. nicht als feste Betriebsausgabe geplant. Wenn es Budget gibt, wird es oft an einem Gesundheitstag/ Jahr ausgegeben oder mangels Angeboten für andere Zwecke verwendet. Präventionsgelder werden häufig nicht genutzt/ beachtet.
- **MONOTONIE:**
BGM wird häufig nur auf das Handlungsfeld Bewegung reduziert oder Angebote sind seit Jahren die gleichen. Die Chancen der digitalen Gesundheitsförderung werden nicht erkannt oder sinnvoll mit einbezogen.
- **MARKETING:**
Es fehlt ein betriebsinternes BGM Marketing/ Kommunikation, sodass die eigentliche Zielgruppe nicht angesprochen wird. BGM wird selten als Recruiting Tool genutzt. „Tue Gutes und sprich drüber“ findet nicht statt, oder wird nicht in die Öffentlichkeit transportiert

Welche Herausforderungen sehen Sie in Ihrem Unternehmen in Bezug auf BGM Angebote?

Fehlende Motivation der Mitarbeiter

Integration in den Arbeitsalltag und Motivation der Mitarbeiter

Schichtarbeit

Offen

Kenntnisnahme

Motivation

Fehlende Akzeptanz

Mitarbeiter zu motivieren, wollen nur mitmachen, wenn es während der Arbeitszeit ist

Akzeptanz

QUELLENANGABE

- **Gesundheitsreport 2019 – Arbeitsunfähigkeiten, Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Hamburg 22291**
- **Gesundheitsreport 2019, Schlafstörungen, Thomas G. Grobe, Susanne Steinmann, Julia Gerr, Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse – Band 17**
- **Gesundheitsreport 2018– Weitere Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeiten, Herausgeber: Techniker Krankenkasse**
- **Kein Stress mit dem Stress – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt fördern, BKK Dachverband 2017**
- **BKK Dachverband (2015): BKK Gesundheitsreport 2015, Berlin**
- **GKV-Spitzenverband (2014): Leitfaden Prävention, Berlin**
- **Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (2015): Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention. iga.Report 28, Berlin**
- **Bundesministerium für Gesundheit (2014): Ratgeber zur Prävention und Gesundheitsförderung, Berlin**
- **Bechmann/Jäckle/Lück/Herdegen, Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), iga-report 20, 2011.**
- **Hensler/Klenke/Momberg, Gesundheitsmanagement 2010, Strukturen, Strategien und Potenziale deutscher Unternehmen, 2010, S. 60**

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT.



**JETZT ANFORDERN:
„BGM QUICK CHECK“**

Individuelle Kurzanalyse
Ihres BGM in 5 Min.



**JETZT NEWSLETTER
ABONNIEREN!**

1x/ Monat Gesundheitsnews für
Unternehmen

VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT.

