

Mit BGM zu gesunden und motivierten Mitarbeiter*innen

zur 15. Fachtagung: **Gesund im Betrieb**
am 2. Oktober im Kőnzgenhaus

Andrea Lange, BIT e.V.

- Die Grundlagen BGM
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz als Fundament des BGM
- Die drei Säulen des BGM
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Betriebliche Gesundheitsförderung
 - Freiwillige Zusatzleistungen

1. Grundlagen BGM

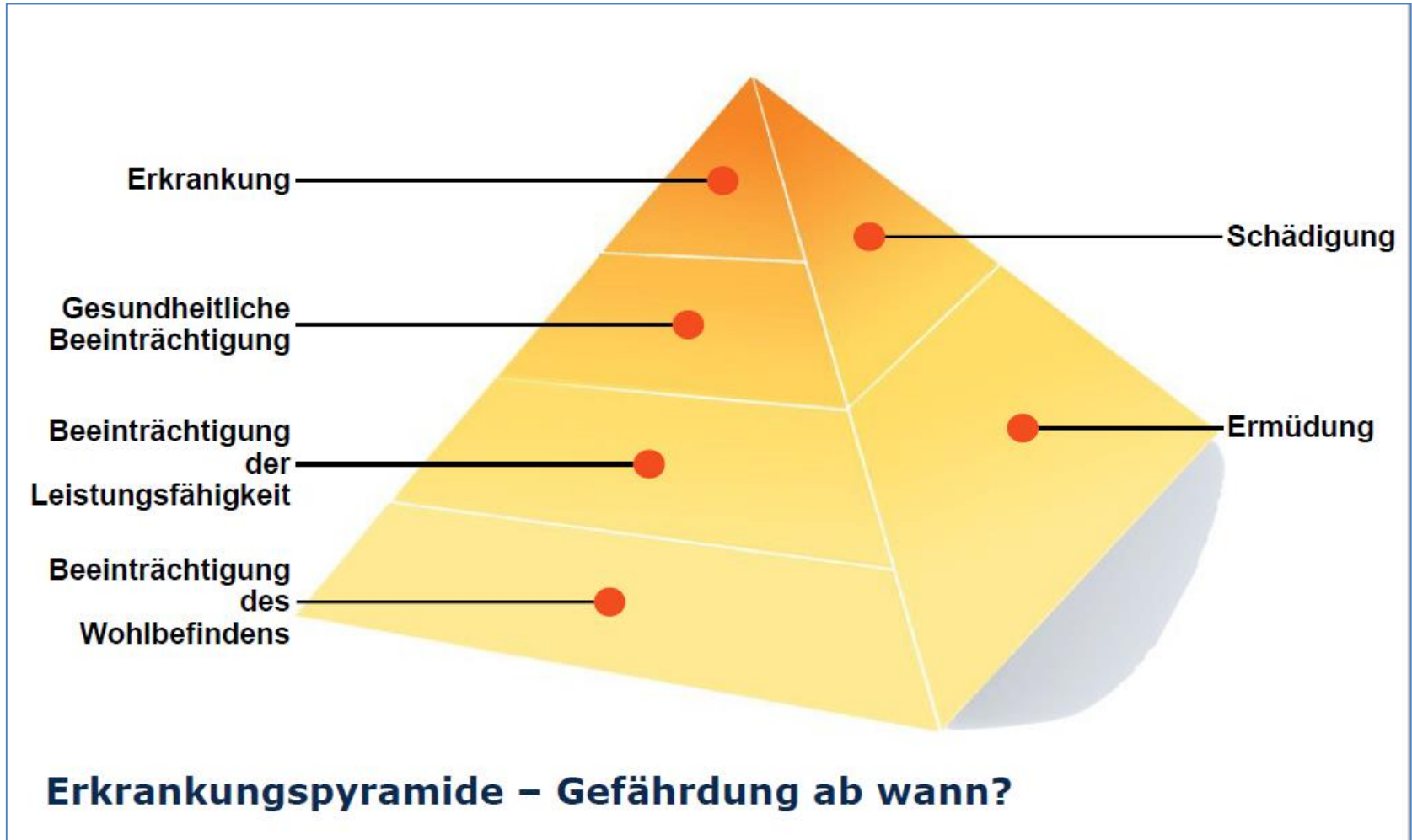
Definition „Gesundheit“ der WHO, 1946

„Gesundheit ist ein Zustand des umfassenden **körperlichen, geistigen** und **sozialen** Wohlbefindens und nicht lediglich die Abwesenheit von Krankheit und Gebrechen.“

WHO, Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung, 1986

“Gesundheit **entsteht dadurch** ... ,dass man in die Lage versetzt ist, selber Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben...”

4 Ebenen gesundheitlicher Veränderungen



Erkrankungspyramide - Gefährdung ab wann?

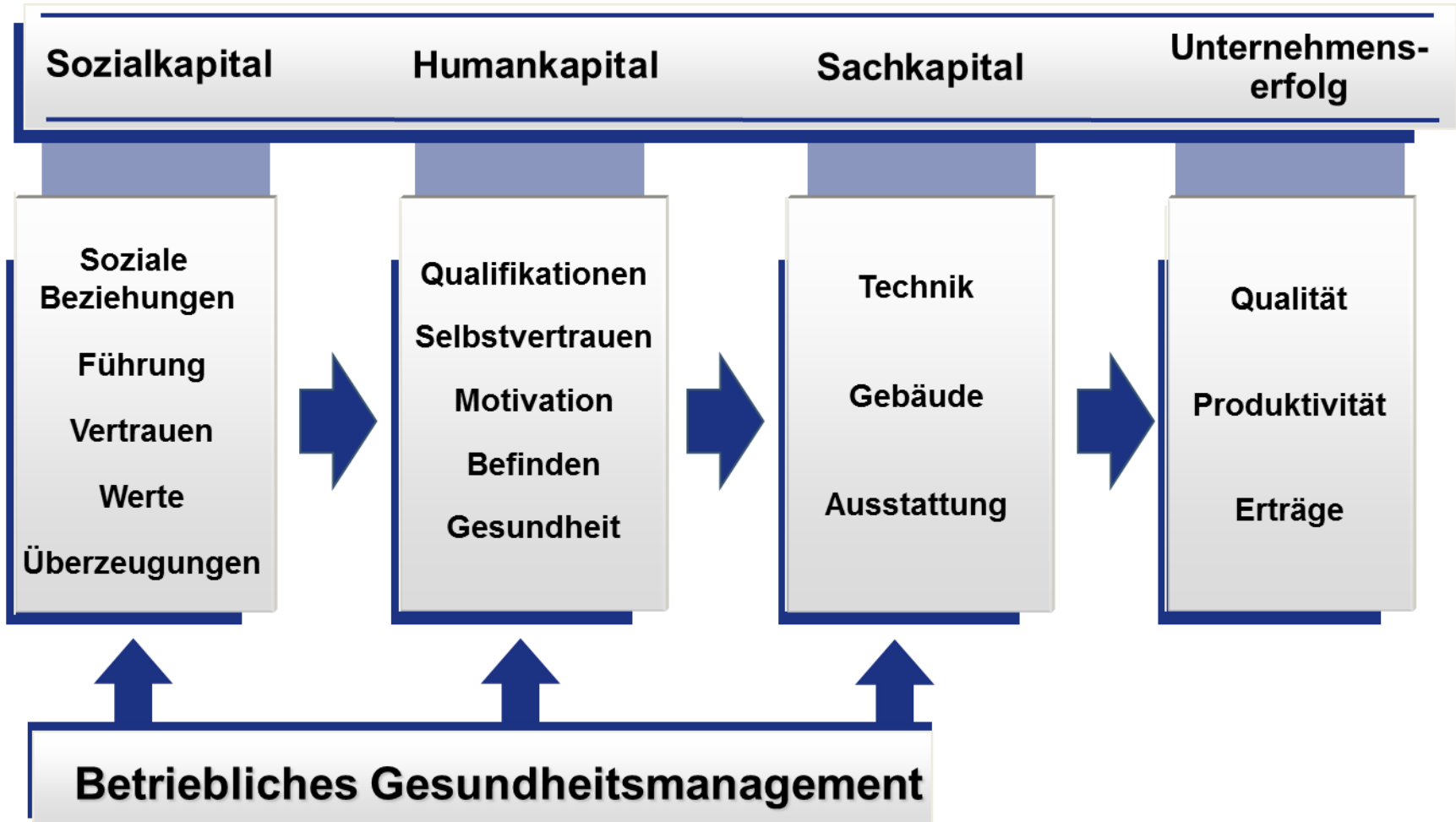
Managementsystem



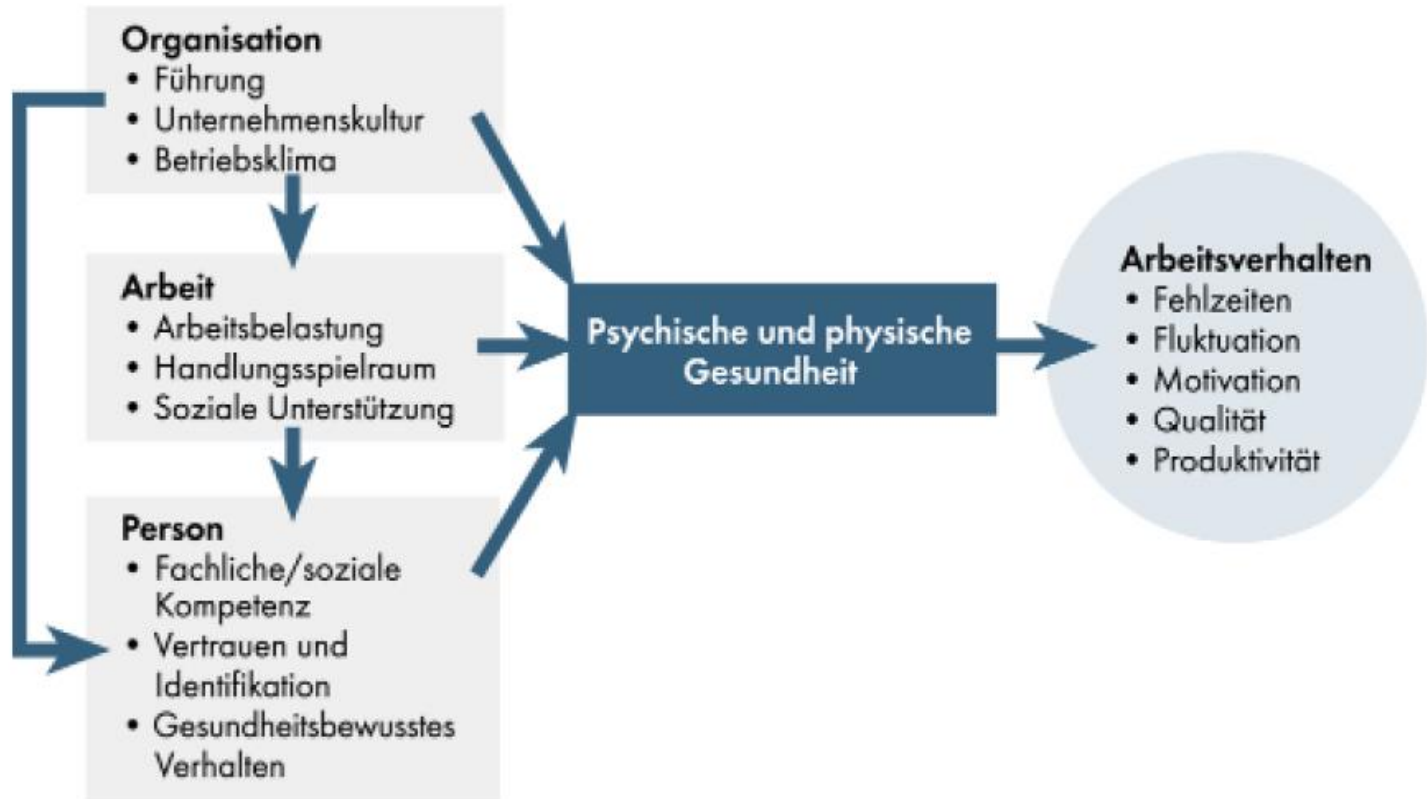
Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Prozesse und Strukturen mit dem Ziel, eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation sowie die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiter*innen zu entwickeln.

nach Badura, Uni Bielefeld

Ziele und Ansatzpunkte des BGM



Quelle, Badura



Konkretisierung der Handlungsfelder im BGM



2. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz als Fundament des BGM


Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Grundpflichten des Arbeitgebers

- **Alle** Umstände berücksichtigen, die Sicherheit und Gesundheit beeinflussen
- Maßnahmen treffen, um **Sicherheit** und **Gesundheitsschutz** zu **verbessern**
- Maßnahmen auf Wirksamkeit überprüfen und bei **Veränderungen** anpassen
 - z.B. **neue Technologien**, **veränderte Arbeitsorganisation**, **veränderte Arbeitszeitgestaltung**
- geeignete Organisation schaffen und erforderliche Mittel bereitstellen

§ 2 Begriffsbestimmungen:

Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren **einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung** der Arbeit.

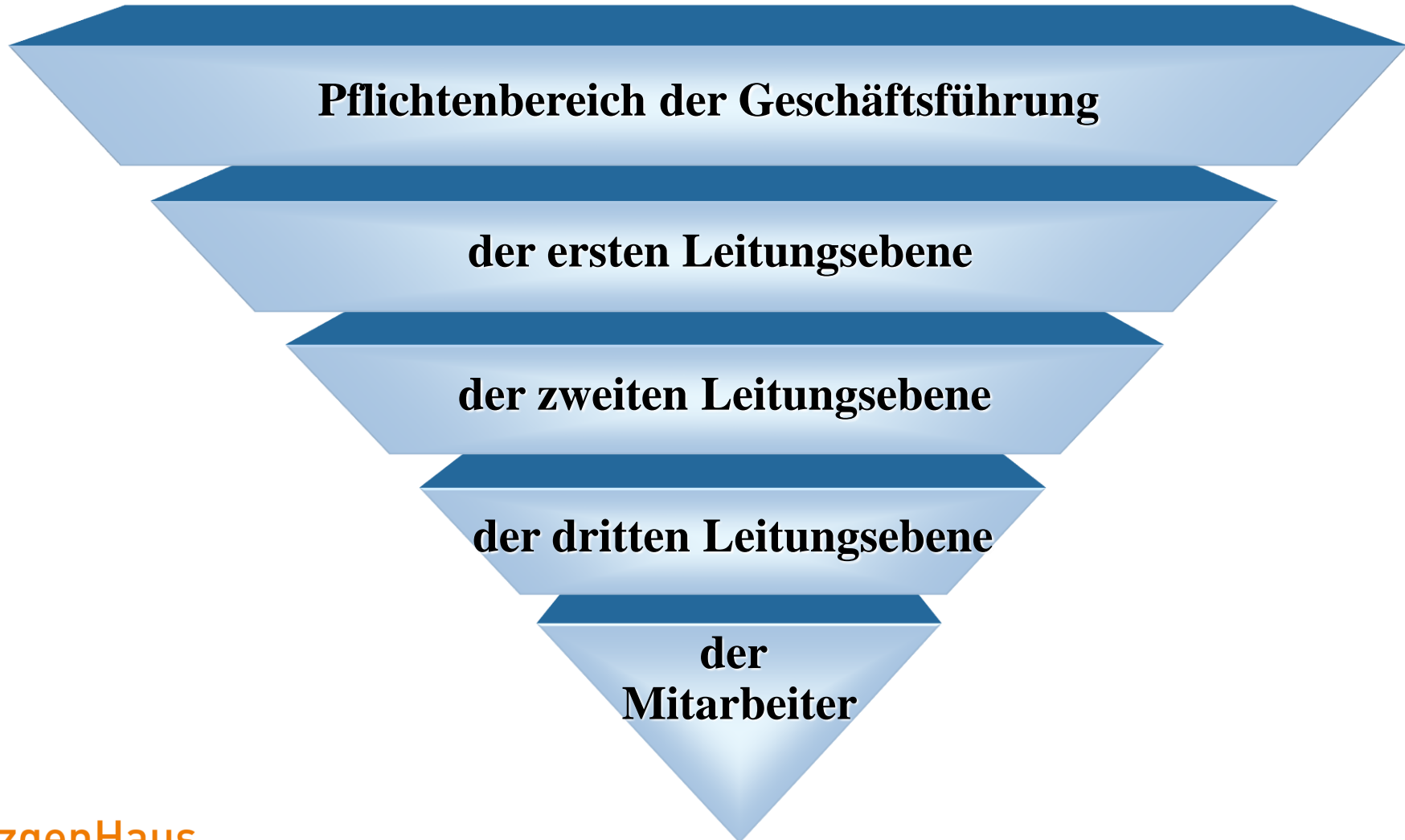


**Anpassung der
Arbeit an den
Menschen**

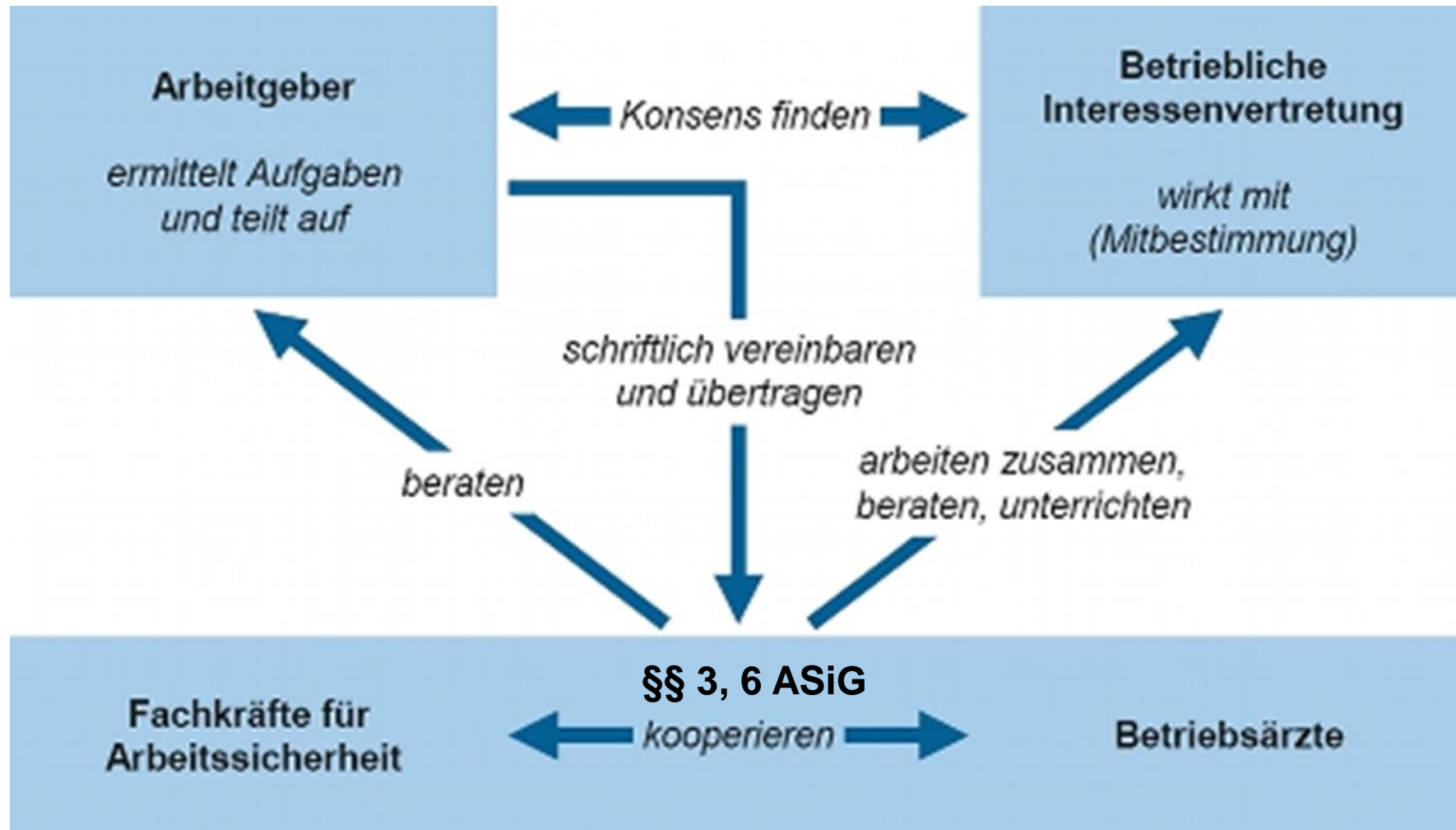
§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

- (2) 1. für eine **geeignete Organisation** zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass **die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen** beachtet werden und die Beschäftigten ihren **Mitwirkungspflichten** nachkommen können.

Pyramide der Verantwortlichkeiten



Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz

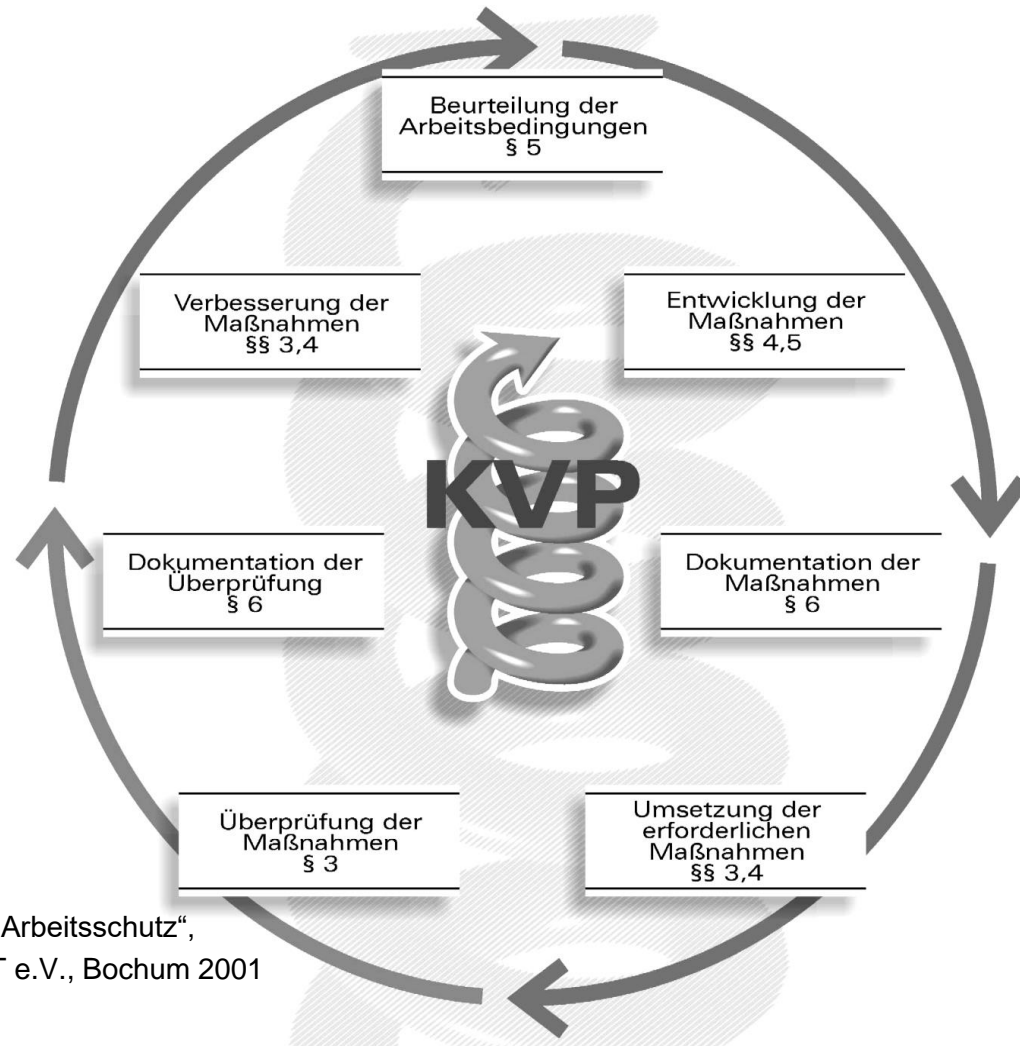


Zentrales Element des ArbSchG: die Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber hat die Pflicht für jeden Arbeitsplatz die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in sämtlichen arbeitsbezogenen Aspekten sicherzustellen.

Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist es, den Arbeitgeber in den Stand zu setzen, die erforderlichen Maßnahmen wirksam zu ergreifen

Zyklus der Gefährdungsbeurteilung

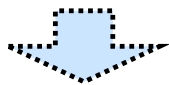


Quelle: Faber, U.; Blume, A.: „Recht im Arbeitsschutz“,
Themenheft 7, Hrsg.: BIT e.V., Bochum 2001

Gefährdungs-/Belastungsfaktoren einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung

Nicht alterskritisch

1. Mechanische Gefährdungen
2. Elektrische Gefährdungen
3. Gefahrstoffe
4. Biologische Gefährdungen
5. Brand- und Explosionsgefahren
6. Thermische Gefährdungen
7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (I)
8. sonstige Gefährdungen



Abgedeckt durch
Gefährdungsanalyse /
Sicherheitsfachkraft

Alterskritisch

9. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen (II)

- 9.1 Vibration/Ganzkörperschwingung
- 9.2 Hand- und Armschwingungen

10. Physische Belastungen / Arbeitsschwere

- 10.1 Dynamische Arbeit
- 10.2 wiederholende gleichförmige Bewegungen (Finger-Hand, Hand-Arm-System)
- 10.3 wiederholende gleichförmige Bewegungen (Fuß-Bein-System)
- 10.4 Arbeiten im Sitzen, Stehen oder Gehen
- 10.5 Arbeiten in Hocken, Knien oder Liegen
- 10.6 Arbeiten mit belastenden Körperhaltungen (gebeugter oder verdrehter Rücken, über Kopf)
- 10.7 Lastenhandhabung
- 10.8 Zwangshaltung

11. Belastungen aus der Arbeitsumgebung

- 11.1 Lärm
- 11.2 Klima
- 11.3 Beleuchtung

12. Psychische Belastungen

- 12.1 Vielseitigkeit
- 12.2 Ganzheitlichkeit
- 12.3 Regulationsbehinderungen
- 12.4 Aufmerksamkeit
- 12.5 Wissen und Lernen
- 12.6 Information und Mitsprache
- 12.7 Zusammenarbeit
- 12.8 Handlungsspielraum
- 12.9 soziale Unterstützung

13. Belastungen aus der Arbeitszeit

- 13.1 Überstunden / Mehrarbeit
- 13.2 Arbeiten außerhalb normaler Arbeitszeiten
- 13.3 Schichtarbeit

Workshop 4: Von der Gefährdungsbeurteilung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen!

wertneutraler Begriff: „**Psychische Belastung** ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die **von außen** auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ (DIN EN ISO 10075 - 1 (1a))

Einflüsse ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen:

Arbeitsaufgabe

Arbeitsmittel

Arbeitsorganisation

Arbeitsplatz

Arbeitsumgebung (physikalisch & sozial)

„**Psychische Beanspruchung** ist die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum...“: **anregend** oder **beeinträchtigend**

→ **Belastungs-Beanspruchungs-Modell**

Arbeitsinhalte:

Vollständigkeit, Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum, Informationen, Kompetenzen & Verantwortungen, Qualifikation, emotionale Inanspruchnahme

Arbeitsorganisation:

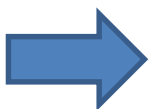
Arbeitszeit, Zeitdruck, Störungen/Unterbrechungen, Kommunikation/Kooperation, neue Arbeitsformen

Soziale Beziehungen:

Unterstützung durch Kollegen/innen und Vorgesetzten, Führung

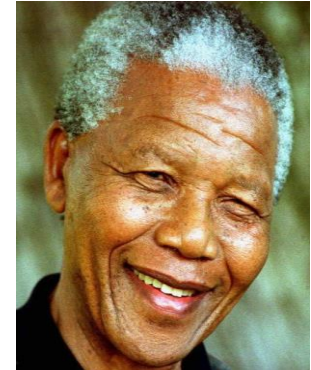
Arbeitsumgebung:

Arbeitsplatzgestaltung, Umgebungsfaktoren, Arbeitsmittel



Workshop 2: Psychische Belastungen

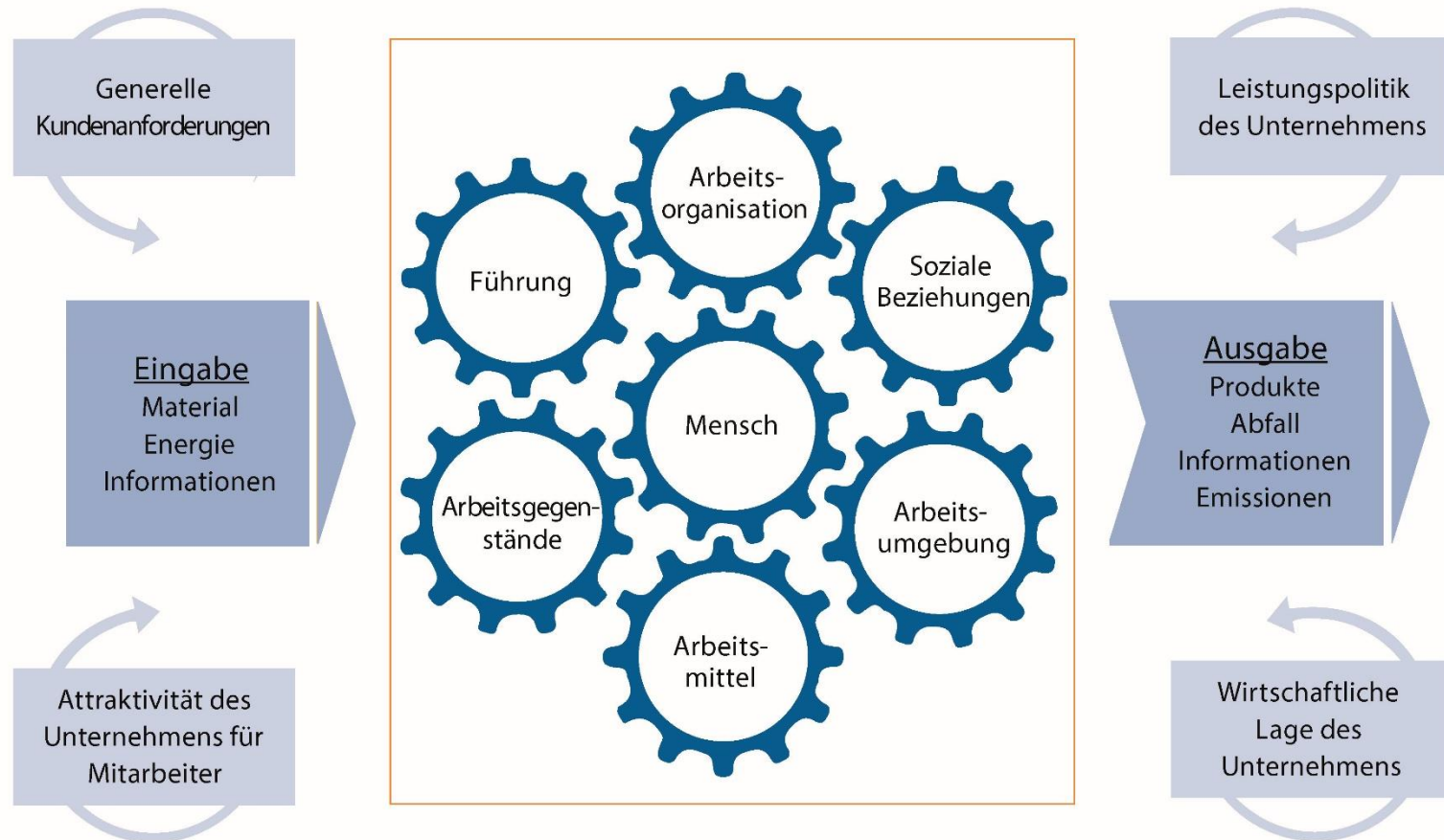
⇒ „Wie Mitarbeiter das Klima einer Organisation empfinden, hängt zu etwa 50 bis 70 Prozent von einer Person ab: dem Vorgesetzten. Mehr als jeder andere schafft er die Bedingungen, die die Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter direkt beeinflussen.“ (nach Goleman 2003)



⇒ „Führungskräfte haben mehr Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter als deren Hausärzte“ (Dr. Natalie Lotzmann)



Gestaltungsfelder im Arbeits- und Gesundheitsschutz



3. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

§ 167.2 SGB IX

Zielgruppen:

Beschäftigte mit Langzeiterkrankung

Beschäftigte mit wiederholter Arbeitsunfähigkeit

- “Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig...”

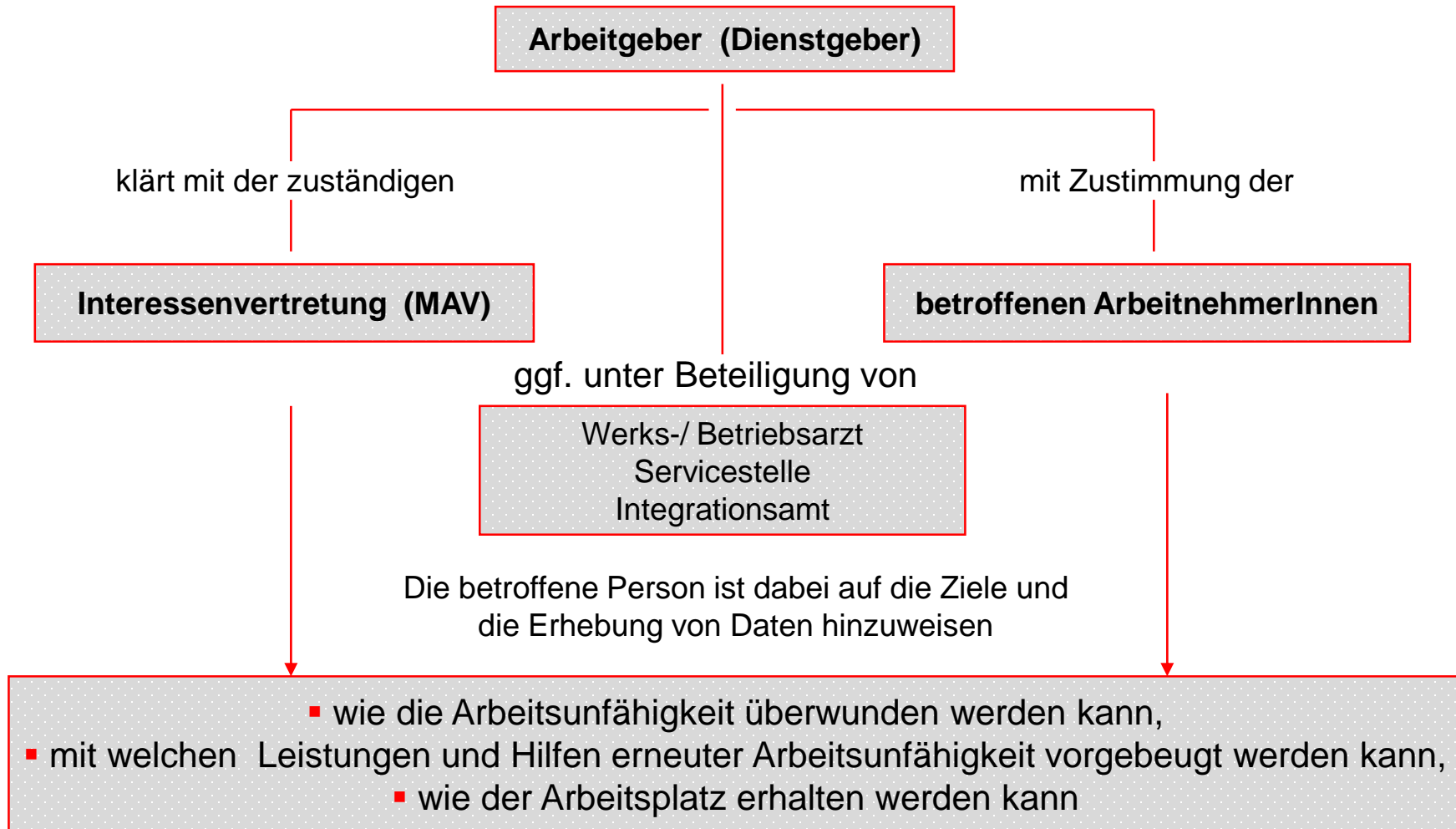
Ziele:

Arbeitsunfähigkeit überwinden

Wiedereingliederung fördern

Erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen

Arbeitsfähigkeit und Gesundheit erhalten → Arbeitsplatz erhalten



➔ Der Mitarbeiter ist „**Herr des Verfahrens**“

Das bedeutet:

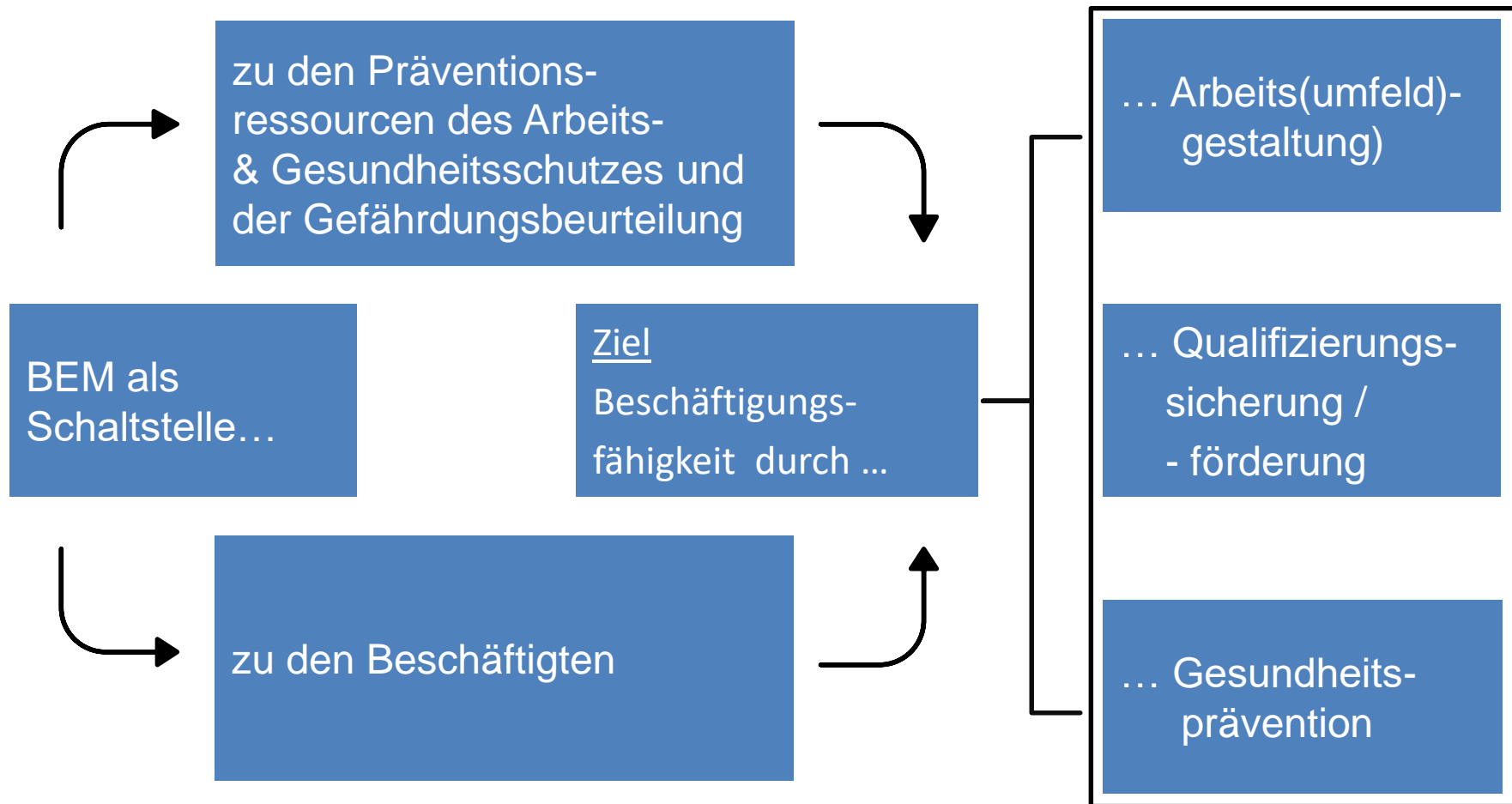
- Qualitätskriterien für ein erfolgreiches BEM sind: Freiwilligkeit, Selbstbestimmung und Teilhabe der betroffenen Mitarbeiter an allen Schritten im BEM

- ✓ BEM basiert auf Vertrauen und kann nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn die Interessensparteien gemeinsam die BEM-Prozesse gestalten und umsetzen
- ✓ BEM ist ein gesetzlicher Auftrag des Arbeitgebers, birgt aber ein großes Potential als Baustein eines BGM und zur Gestaltung des demografischen Wandels als ein Handlungsfeld von BGM

Das bedeutet:

- Transparente BEM-Prozesse bilden die Grundlage für vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Entwicklung gemeinsamer Zielsetzungen für BEM auch über den gesetzlichen Auftrag hinaus

BEM-Schnittstelle zum Arbeits- und Gesundheitsschutz



Häufig Optimierungspotenziale im BEM

- ✓ BEM-Akteure nehmen an keinen oder qualitativ unterschiedlichen externen Schulungen teil
- ✓ Führungskräfte werden unzureichend oder nicht zu ihrer Rolle und dem Nutzen im BEM qualifiziert
- ✓ Abläufe im BEM sind nicht durchgängig geregelt
- ✓ Fehlende Rollenklarheit der BEM-Akteure
- ✓ Fehlende Ressourcen für die Umsetzung des BEM (ca. 10% der Gesamtmitarbeiteranzahl fällt in den Geltungsbereich von BEM)
- ✓

Workshop 3. Dienstvereinbarung im BEM

4. Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

BGF ist ein fortlaufender Prozess mit dem Ziel, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.

(Ottawa-Charta der WHO vom 21. November 1986).

Internationale Konferenzen zur Gesundheitsförderung (WHO-Konferenzen)

Jahr	Ort
1986	Ottawa
1988	Adelaide
1991	Sundsvall
1997	Jakarta
2000	Mexiko Stadt
2005	Bangkok

Qualitätskriterien nach der Luxemburger Deklaration

- Die gesamte Belegschaft muss einbezogen werden (**Partizipation**).
- BGF muss bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden (**Integration**).
- Alle Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse (**PDCA-Zyklus**).
- BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen (**Ganzheitlichkeit**).

Handlungsfelder und Präventionsprinzipien in der BGF

Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung

Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen

Gesundheitsgerechte Führung

Gesundheitsförderliche Gestaltung betrieblicher Rahmenbedingungen

- Bewegungsförderliche Umgebung
- Gesundheitsgerechte Verpflegung im Arbeitsalltag
- Verhältnisbezogene Suchtprävention im Betrieb

Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil

Stressbewältigung und Ressourcenstärkung

- Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte
- Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag
- Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb

Überbetriebliche Vernetzung und Beratung

Verbreitung und Implementierung von BGF durch überbetriebliche Netzwerke

- Bewegung,
- Stressbewältigung,
- Psychische Gesundheit und Entspannung
- Antistresstrainings,
- Maßnahmen zur Rückengesundheit,
- individuelle Gesundheitsberatung,
- Burnout Prävention,
- Führungskräfte trainings
- Ernährung
- Suchterkrankung

5. Freiwillige Zusatzleistungen

- fördern der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten
- können die Bindung an das Unternehmen verbessern
- tragen zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens durch eine stabile Belegschaft bei,
- haben auch die Aufgabe, gemeinsame Wertevorstellungen im Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen, die eine wesentliche Grundlage motivierter Mitarbeiter darstellen
- Freiwillige Zusatzleistungen für die Beschäftigten und ggf. für ihre Angehörigen können nachhaltig zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

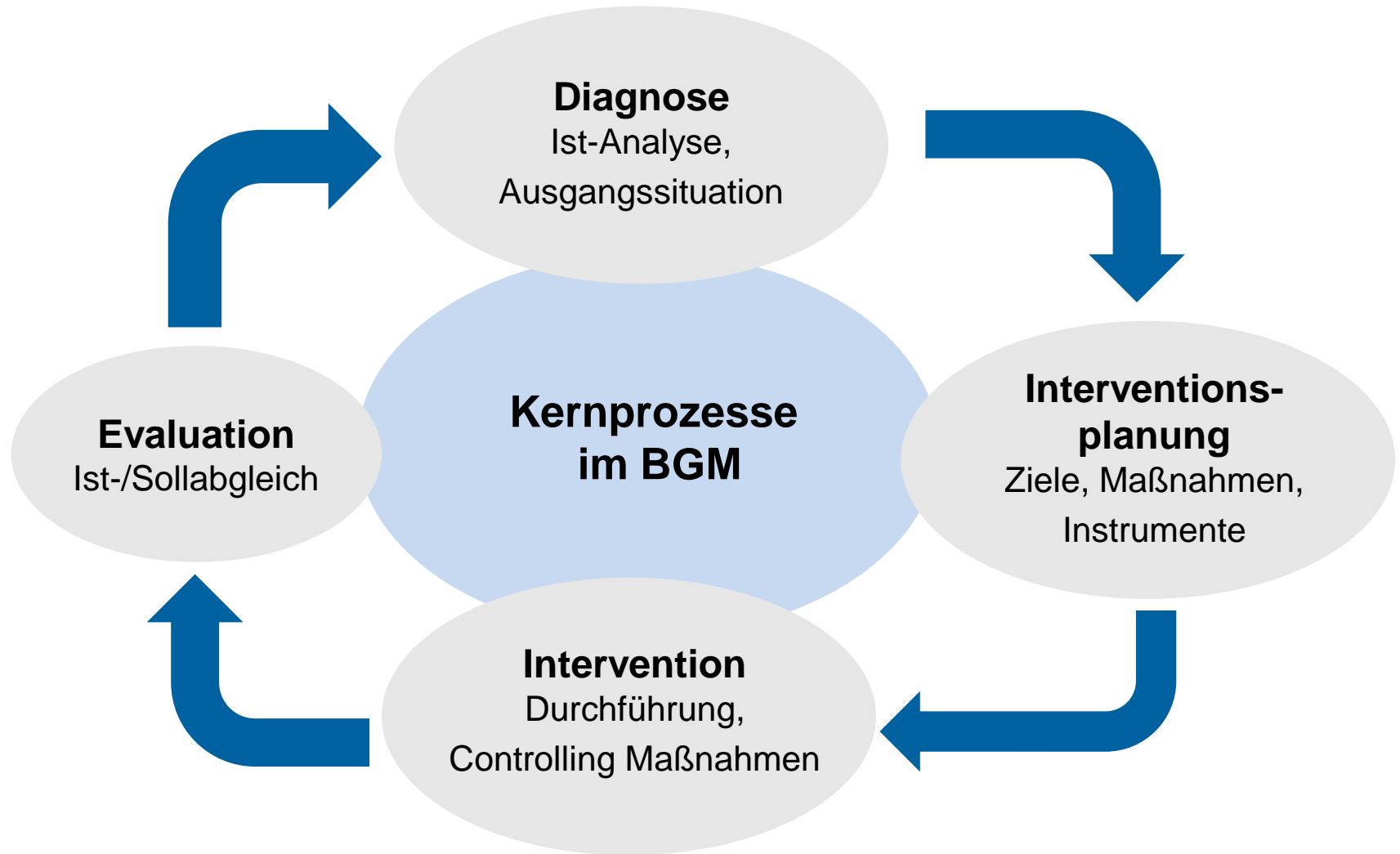


Aspekte gewinnen an Bedeutung bei der Rekrutierung von Fachkräften

Maßnahmen freiwilliger Zusatzleistungen (Auszug)

- Unterstützung bei der Betreuung unterhaltspflichtiger Kinder
- Unterstützungsangebote zur Pflege Angehöriger
- Suchtprävention
- Unterstützung bei psychosozialen Krisen
- Unterstützung zum Umgang mit Schulden
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie
- Sozialberatung bzw. EAP (Employee Assistance Program)
- ...

BIT unterstützt bei der Auswahl geeigneter freiwilliger (nicht monetärer) betrieblicher Zusatzleistungen und beim Aufbau von Netzwerken zu externen Anbietern



- ✓ BGM ist datengetrieben und evidenzbasiert
- ✓ BGM hat die Organisationsmitglieder und die Organisation im Fokus
- ✓ BGM ist nicht nur gefahren- und gefährdungsorientiert, sondern stellt salutogene Maßnahmen und Prozesse in den Vordergrund
- ✓ BGM bedeutet, eine ganzheitliche und systemische Sicht zu realisieren
- ✓ BGM bedeutet, Gesundheit als Organisationsleistung zu entwickeln
- ✓ BGM ist langfristig angelegt und auf Nachhaltigkeit hin orientiert

Wo anfangen im BGM?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Ansprechpartner bei BIT e. V. :

Dipl.-Ing. Andrea Lange

 0234/92231-46

 andrea.lange@bit-bochum.de

BIT Berufsforschungs- und Beratungsinstitut
für interdisziplinäre Technikgestaltung e. V.

Max-Greve-Straße 30

44791 Bochum

<http://www.bit-bochum.de>