

Herausforderungen einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt

-

Erfolgsfaktoren für BGM/BGF in KMU

Prof. Dr. Heike Kraußlach

Einordnung von BGM

Vorstellung ausgewählter Forschungsprojekte und deren Ergebnisse

Das 7-Schritte Konzept

Umsetzung von BGM in KMU

Praxisbeispiele

Definition

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die **nachhaltige** Entwicklung und Etablierung von **gesundheitsförderlichen Organisations- und Arbeitsbedingungen** zur Stärkung der persönlichen gesundheitsorientierten **Handlungskompetenzen und Ressourcen der MitarbeiterInnen** für eine bestmögliche Bewältigung der gestiegenen Anforderungen und Belastungen in der heutigen Arbeitswelt.

In diesem Zusammenhang ist Betriebliches Gesundheitsmanagement insbesondere als **Führungsaufgabe** zu verstehen und als ganzheitlicher Organisationsansatz zu betrachten.

Was kann BGM leisten?



BGM

„Ein gesundes Miteinander“



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Schaffung von ganzheitlich integrierten und dauerhaften
Strukturen und Prozessen
Investitionen in das Sozialkapital (Unternehmenskultur)

Betriebliche Gesundheitsförderung

verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen,
zielgerichtetes Vorgehen durch
Anwendung der Kernprozesse
(Analyse, Planung, Durchführung, Evaluation)

Gesundheitsförderliche Einzelmaßnahmen

z.B. ergonomische Rückenschule, Seminare zur
Stressbewältigung, Umgang mit Veränderungen

Arbeitssicherheit

Beherrschung und Minimierung von
Gefahren für die Sicherheit und
Gesundheit der Beschäftigten

2013 – 2015: Forschergruppe BGM in Thüringer Unternehmen

- gefördert durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)
- Zeitraum: 01.01.2013 bis 31.12.2015

2014 – 2018: Gesundheitsregion VorteilJena – Vorbeugen durch Teilhabe

- Teilprojekt „Gesund am Start“, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF); Verbund mit FSU Jena und UKJ
- Zeitraum: 01.10.2014 bis 30.09.2018, Laufzeitverlängerung bis 28.02.2019



2015 – 2018: Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen

- Gefördert durch die Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung des Freistaates Thüringen und die AOK PLUS Gesundheitskasse
- Zeitraum: 01.10.2015 bis 30.09.2018

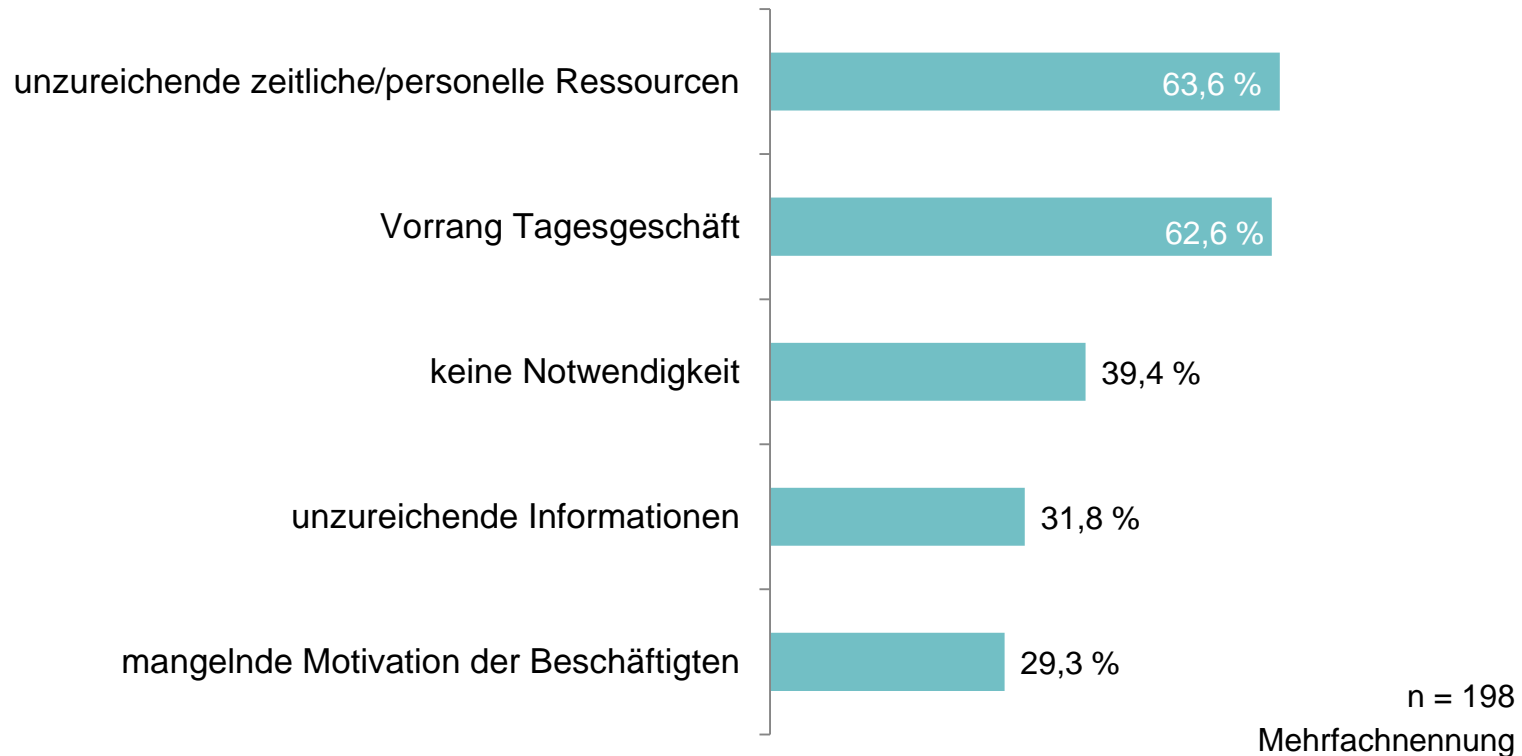


Befragungsreaktion und Rücklaufzahlen

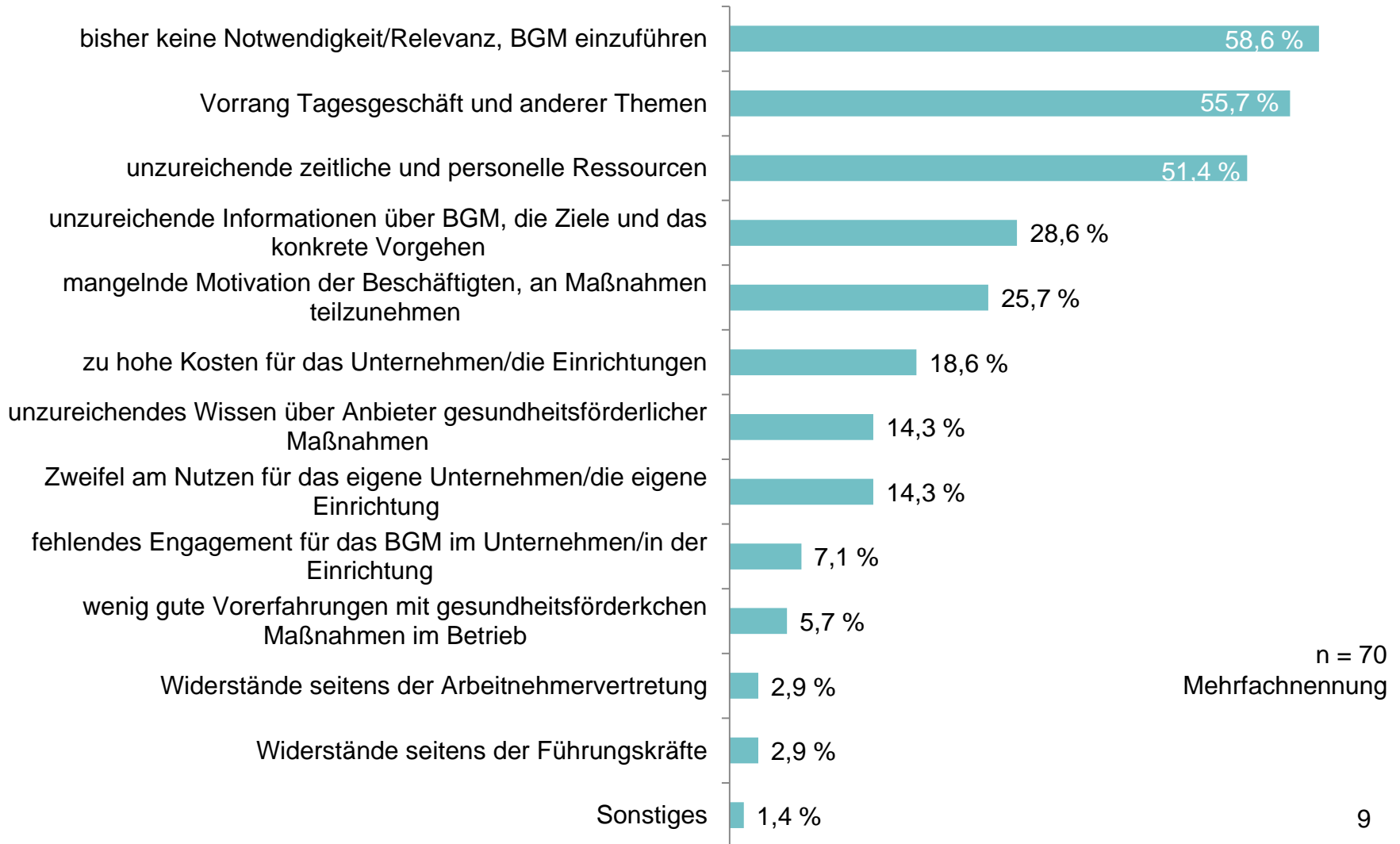
- Thüringenweite Befragung: **985** Fragebögen
- Befragungszeitraum: April – Juni 2013 (insgesamt 7 Wochen)
- Zielgruppe: kleine, mittelständische und große Unternehmen sowie Einrichtungen des öffentlichen Dienstes
- Rücklauf: **240** Fragebögen $\hat{=}$ Rücklaufquote: **24,37%**
 - ➔ n = **40** mit BGM
 - ➔ n = **200** ohne BGM

Gründe für die Nichteinführung von BGM

Welche Gründe gibt es, dass in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung bisher kein ganzheitliches BGM eingeführt wurde?



Gründe für die Nichteinführung von BGM in Kleinunternehmen





Was würde Sie dazu bewegen, in Ihrem Unternehmen/Ihrer Einrichtung doch noch BGM einzuführen?

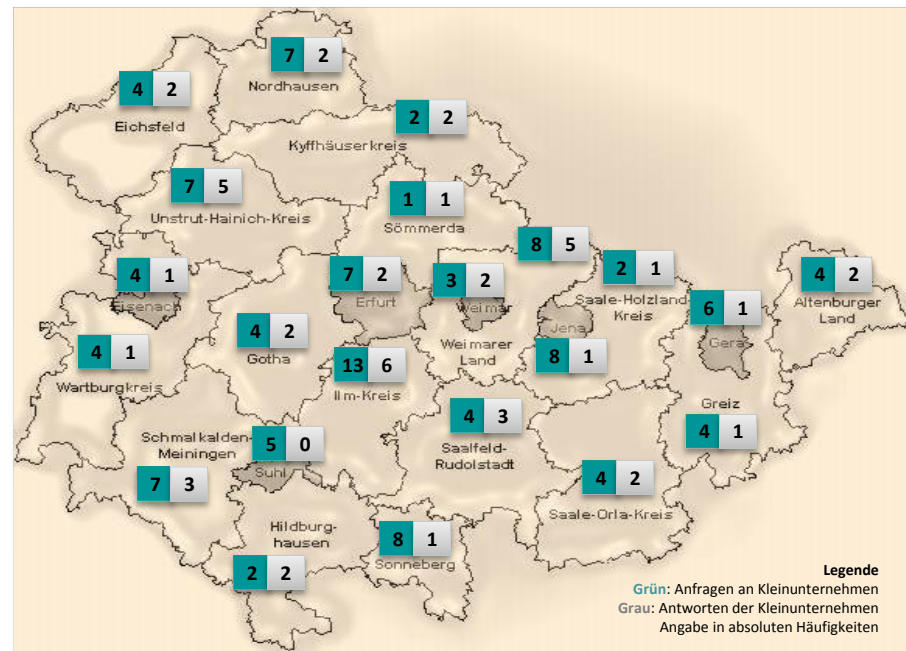
mehr zeitliche und/oder personelle Ressourcen	67,4 %
umfassende Infos zum betriebswirtschaftlichen Nutzen von BGM	40,8 %
umfassende Infos über steuerliche Vorteile	37,0 %
erfolgreiche Beispiele aus der Region/Branche	35,9 %
Beratung durch andere Institution	33,7 %
	n = 184 Mehrfachnennung

Vorgehensweise:

- **Befragung von 200 Thüringer Kleinunternehmen (Stand 16.06.2015)**
 - 118 erreichte Unternehmen
 - 48 telefonische und schriftliche Antworten (Rücklaufquote 40,7 %)
- **Interviewinhalte:**



Handlungsbereitschaft
Fachkräftemangel
Anreize für Mitarbeiter
Mitarbeiterbindung/ Fluktuation
Absentismus
Externe Unterstützungsmöglichkeiten
Mitarbeiterintegration/Vorschlagswesen für Maßnahmen
Bestehende Maßnahmen
Akzeptanz der Maßnahmen
Nachhaltige Etablierung von BGF/ BGM



Ergebnisse:

Fachkräftemangel

- **40,9 %** der befragten Kleinunternehmen weisen einen Mangel auf

Mitarbeiterbindung/ Fluktuation

- **93,2 %** weisen einen geringen Mitarbeiterwechsel auf
 - Gründe: Betriebsklima (56,8 %), Verdienst (27,3 %), Arbeitsbedingungen (15,9 %)

Absentismus

- **68,2 %** weisen keine erhöhten Krankenstände bzw. Fehlzeiten auf

Anreize für Mitarbeiter

- **75 %** sagen, dass Verdienst und Arbeitsbedingungen gleich wichtig für Mitarbeiter sind

Handlungsbereitschaft

- **95,5 %** sind gewillt, die Gesundheit/Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter zu verbessern

Externe Unterstützungsmöglichkeiten

- Beratung (34,1 %), Leitfäden (22,7 %), Checklisten (22,7 %), Firmenaustausch (22,7 %), Netzwerkarbeit (18,2%)



Ergebnisse:



Mitarbeiterintegration

- **86,4 %** besitzen Vorschlagswesen
 - Einbeziehung über persönliche Gespräche
 - 50 % der Unternehmen können Vorschläge umsetzen

Bestehende Maßnahmen

- **Verhältnisprävention:**
 - Flexible Arbeitszeitmodelle, Abbau körperlich schwerer Arbeit; Veränderung der Arbeitsaufgaben, ergonomische Bürostühle, größere Bildschirme,...
- **Verhaltensprävention:**
 - Gesundheitstage; Broschüren zur gesunden Ernährung, Fitnessstudio, Firmenlauf,...

Akzeptanz der Maßnahmen

- **63,6 %** positives Feedback; **22,7 %** keine Evaluation

Nachhaltige Etablierung von BGF/ BGM

- **77,1 %** glauben an eine nachhaltige Etablierung von Gesundheitsleistungen

Phase 2 – Telefoninterviews mit kleinen Unternehmen

61. GfA - Frühjahrskongress 2015

ESF EUROPA FÜR THÜRINGEN EUROPÄISCHER VERBUNDENHEIT ERNÄHREN EUROPISCHE UNION EUROPÄISCHER SOZIALER FORTSCHRITT

Ernst-Abbe-Hochschule Jena
University of Applied Sciences

Keine Zeit, kein Geld – Können Kleinunternehmen Betriebliches Gesundheitsmanagement umsetzen? Ergebnispräsentation einer qualitativen Befragung

Nick Neuber, Julia Malinka, Riccarda Schmidt, Heike Kraußlach

Kurzfassung: Der folgende Beitrag präsentiert die Ergebnisse einer Befragung der Forschungsgruppe „BGM in Thüringer Unternehmen“ zur Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) in Thüringer Kleinunternehmen. Mit Hilfe von teilstrukturierten Interviews wurden der Ist-Stand von BGM in Kleinunternehmen erhoben, Herausforderungen ermittelt sowie Unterstützungsmöglichkeiten erfragt, die bei der Etablierung von Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung notwendig sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die Implementierung eines ganzheitlichen BGM in Kleinunternehmen mit vielen Herausforderungen verbunden ist und aus diesem Grund Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit bevorzugt werden.

Thüringen - Daten & Fakten

Unternehmensstruktur:

- 95,3 % Kleinunternehmen
- 4,1 % mittelständische Unternehmen
- 0,6 % Großunternehmen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2014)


Hintergründe:

- 76 % der Kleinunternehmen haben keine gesundheitsförderlichen Maßnahmen bzw. kein umfassendes BGM
- 200.000 mitarbeiter qualifizierte Fachkräfte bis zum Jahr 2020

Quelle: Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (2011)

Interviewinhalte

- Handlungsbereitschaft
- Fachkräftemangel
- Anreize für Mitarbeiter
- Fluktuation
- Absentismus
- Unterstützungsmöglichkeiten
- Vorschlagswesen
- bestehende Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung
- Verbesserung der Gesundheit/ Arbeitsbedingungen
- nachhaltige Etablierung/Evaluation




Methode/Vorgehensweise

- Befragung von 185 Thüringer Kleinunternehmen
- halbstrukturierte Telefoninterviews mit Geschäftsführung
- alternativ schriftliche Beantwortung per E-Mail
- Grundlage: Firmenadressenbank „Binode Deutschland GmbH“
- Kontakt aller Thüringer Landkreise und Branchen
- Vermeidung des Begriffs BGM
- Nutzung von „Mitarbeiterbindung“/ „Gesunde Beschäftigung“
- Zeitraum: Oktober - November 2014
- Rücklaufquote: 23,8 % (n = 44)
- Mittelwert der Beschäftigtenzahl: 32 Mitarbeiter

Ergebnisse

- Handlungsbereitschaft: 95,5 % sind gewillt, die Gesundheit/Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter zu verbessern
- Fachkräftemangel: 40,9 % der befragten Kleinunternehmen weisen einen Mangel auf
- Anreize: 75 % sind der Meinung, dass Verdienst und Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter gleich wichtig sind
- Fluktuation: 93,2 % weisen einen geringen Mitarbeiterwechsel auf
- Gründe: Betriebsklima (56,8 %), Verdienst (27,8 %); Arbeitsbedingungen (15,9 %)
- Absentismus: 44,3 % weisen keine erhöhten Krankenstände bzw. Fehlzeiten auf
- Unterstützungsmöglichkeiten: (weiterhin möglich)



Grund	Anteil
Befragung	94,1%
Verdienst	89,7%
Arbeitsbedingungen	89,1%
Fachkräftemangel	89,1%
Handlungsbereitschaft	82,2%
Absentismus	81,1%

- Vorschlagswesen für Maßnahmen: bei 86,4 % vorhanden
- Einbeziehung über persönliche Gespräche
- 50 % der Unternehmen können Vorschläge umsetzen
- Probleme: finanzielle, zeitliche und personelle Grenzen
- bereits häufig umgesetzte Maßnahmen:

Verhaltensprävention	Verhaltensreaktion
flexible Arbeitszeitschemata	Gesundheitsförderung
Abbau körperlich schwerer Arbeit	Broschüren zur gesunden Ernährung
Veränderung der Arbeitsaufgaben	Fitnessstudio
ergonomische Bürostühle	Einkaufshilfen
Teamleiterstruktur	Obstkorb
größere Bildschirmen	bessere Kleidung und Ausrüstung
bessere Kleidung und Ausrüstung	Optimierung der Raumtemperatur

- Akzeptanz der Maßnahmen
- 63,6 % positives Feedback
- 22,7 % keine Evaluation
- Möglichkeit einer nachhaltigen Etablierung: 77,3 % der befragten Kleinunternehmen können sich eine nachhaltige Etablierung von Gesundheitsleistungen vorstellen


Literatur

1. Bundesagentur für Arbeit (Statistik) (2014): Betrieb und arbeitswissenschaftliche Beschäftigung, in: Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsentwicklung, November 2014

2. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (2011): Factsheet Statistik 003 - Fachkräftepotenziale Thüringen 2010, 19/11/2011

Kontakt:
Ernst-Abbe-Hochschule Jena
Fachbereich Betriebswirtschaft
Carl-Zeiss-Platzstraße 2, D - 07745 Jena

Nick Neuber
nik.neuber@eah-jena.de
03641 205 707

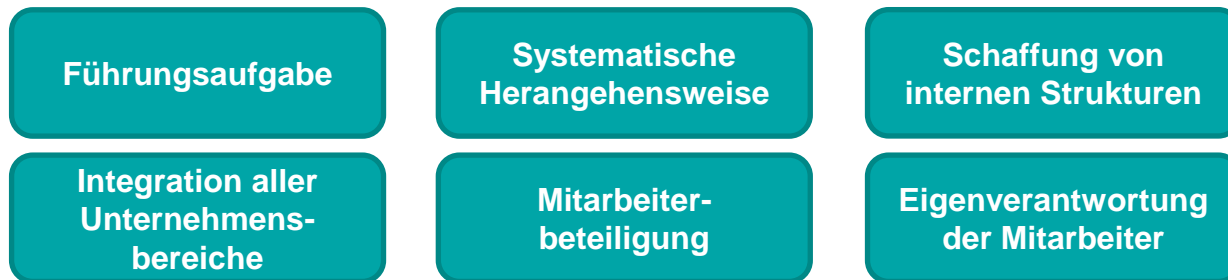


www.eah-jena.de

Poster-Präsentation bei der 61. Frühjahrstagung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften (GfA) in Karlsruhe

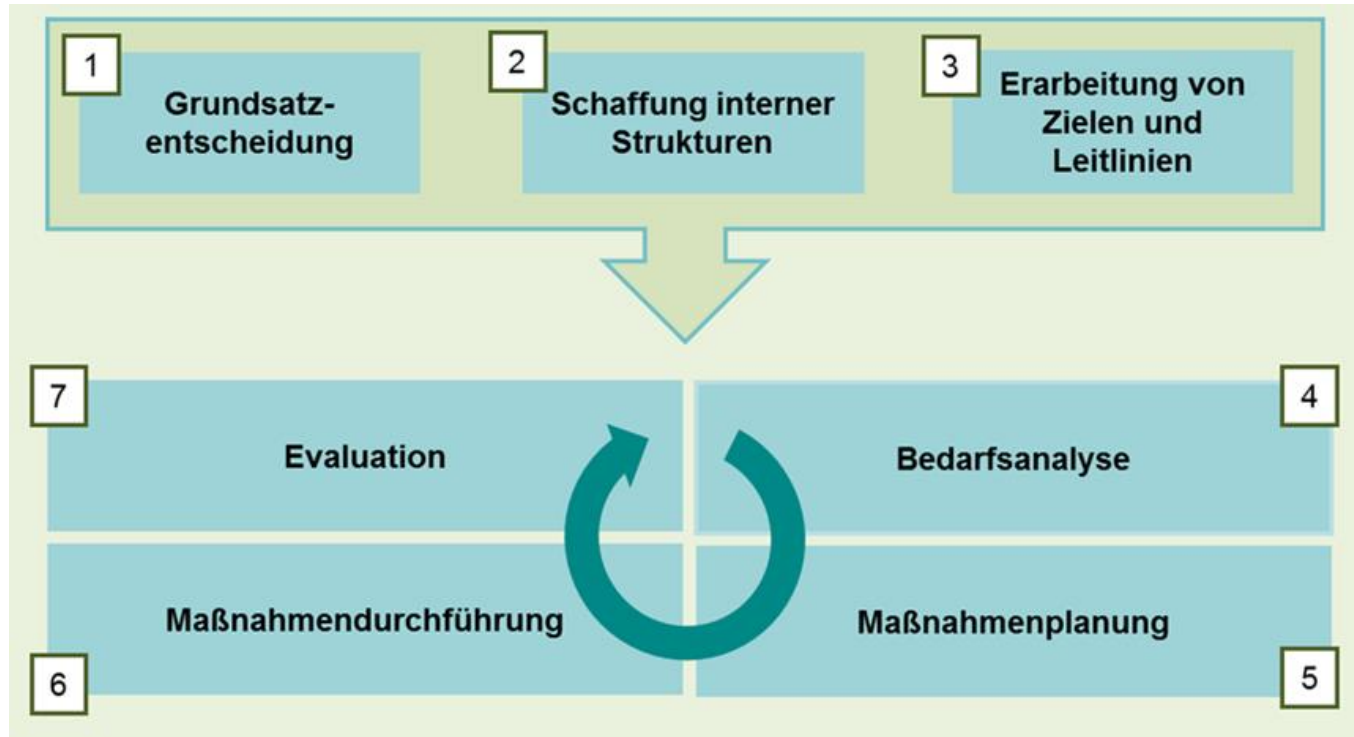
Inhaltlich

- Thüringenweite Befragung: 17% aller Thüringer Unternehmen haben BGM
- Telefoninterviews: nur 1% BGM in Kleinst- und Kleinunternehmen (bis 49 Mitarbeiter)
- Erfolgsfaktoren für die Einführung von BGM:



Konzeptionell

- 7-Schritte-Konzept umsetzbar durch individuelle Anpassung an jeweilige Unternehmensstruktur
- besondere Herangehensweise und intensive Unterstützung bei Kleinunternehmen erforderlich



Ziel:

Konzeptionelle Unterstützung und kritische Bewertung der Einführung und nachhaltigen Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in unterschiedlichen Unternehmensgrößen sowie öffentlichen Einrichtungen

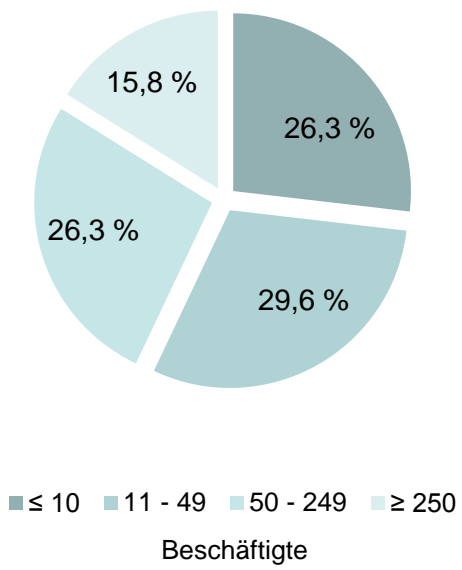
- Studiengang Business Administration, SP Personalwirtschaft, in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen
- Ziel der Befragung
 - Ermittlung des aktuellen Standes von Gesundheitsmaßnahmen in Thüringer Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes
 - Ermittlung auftretender Arbeitsbelastungen, Gründe für und Hürden bei der Einführung von Maßnahmen, Kriterien für die Auswahl von Leistungsanbietern

- Verwendung des Begriffs „Gesunde Arbeit“
- Versendung im Februar 2016
 - per E-Mail an 4.258 Thüringer Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes
 - anonym per beschreibbarer PDF oder online
- Auswahl der Unternehmen erfolgte mit der Unternehmens- und Technologiedatenbank der LEG Thüringen
 - www.invest-in-thuringia.de/de/startseite/?action=openmap&visibleList=.list-companies

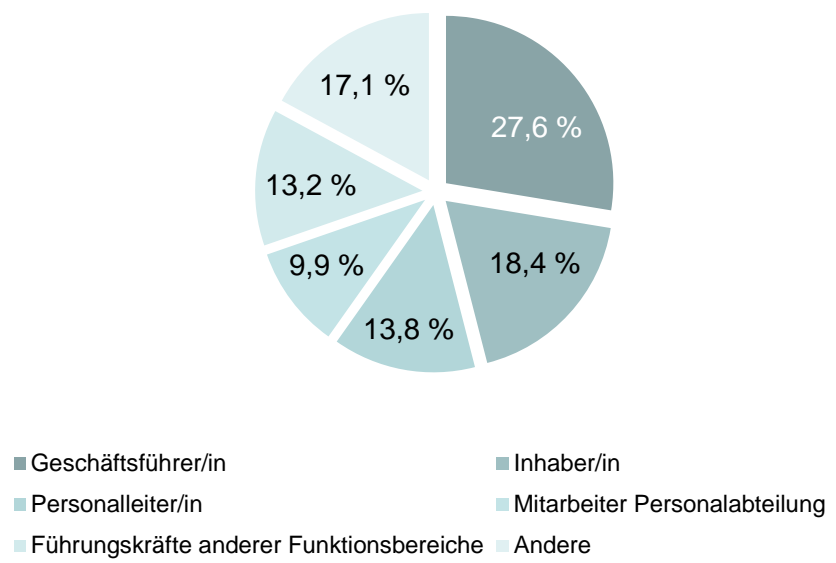
- Allgemeine Angaben
 - Branche, Mitarbeiterzahl, Altersdurchschnitt,...
- Aktueller Stand von Gesundheitsmaßnahmen
 - Allgemeine Situation hinsichtlich Fachkräftemangel, Mitarbeiterbindung, auftretende Arbeitsbelastungen
 - Eingeführte Maßnahmen, Beweggründe, Schwierigkeiten bei der Einführung, Themengebiete
- Externe Leistungsanbieter
 - Kriterien bei der Auswahl von Anbietern

- 152 Thüringer Unternehmen
- Rücklaufquote: 3,57 %

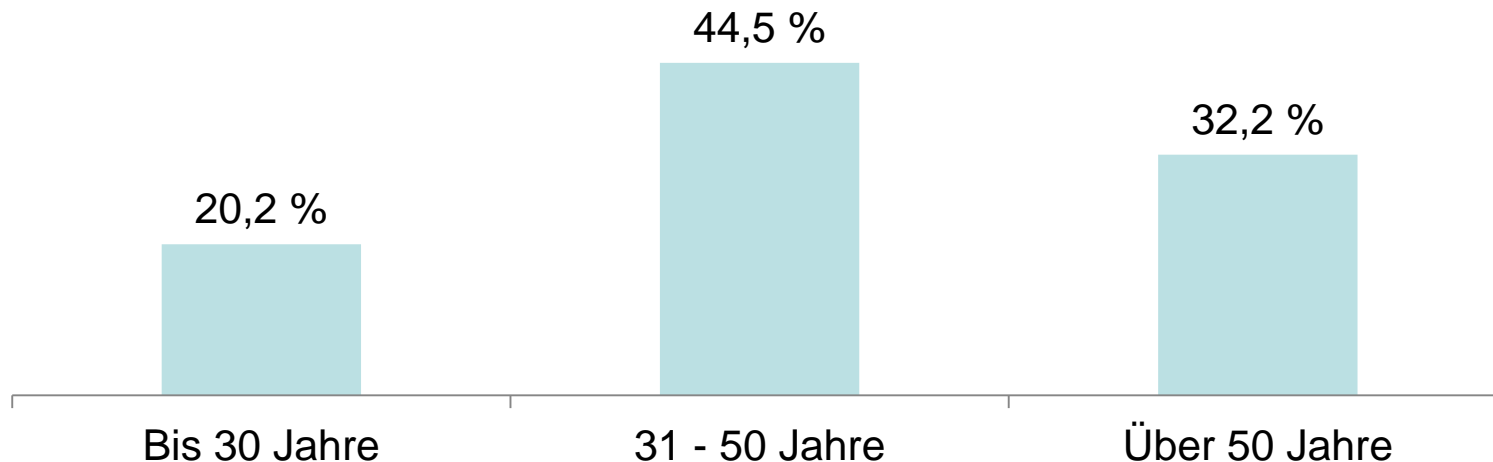
Beschäftigungsstruktur:



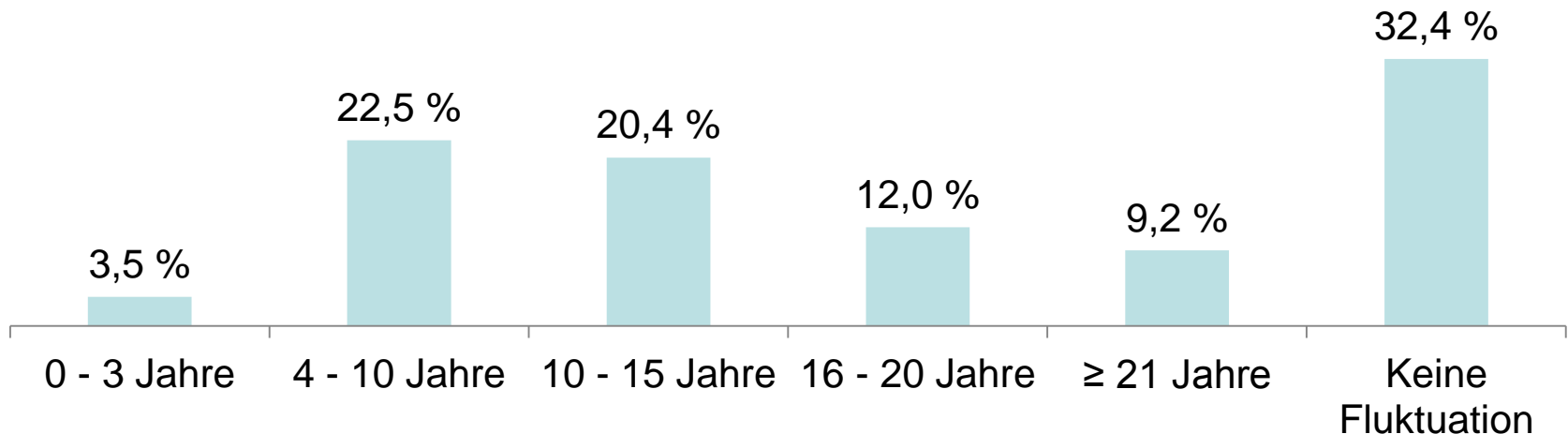
Funktion der Befragten:



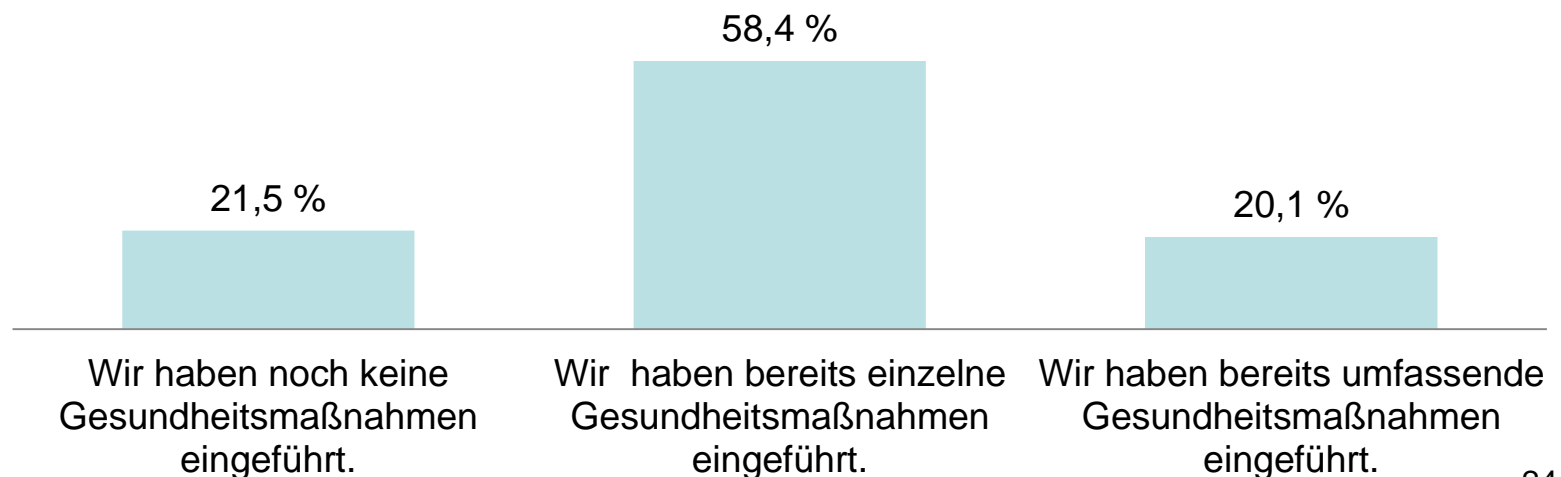
- Branchenverteilung:
 - Verarbeitendes Gewerbe **20,5 %**
 - Information und Kommunikation **10,6 %**
 - Wirtschaftliche Dienstleistungen **9,9 %**
- Altersdurchschnitt:



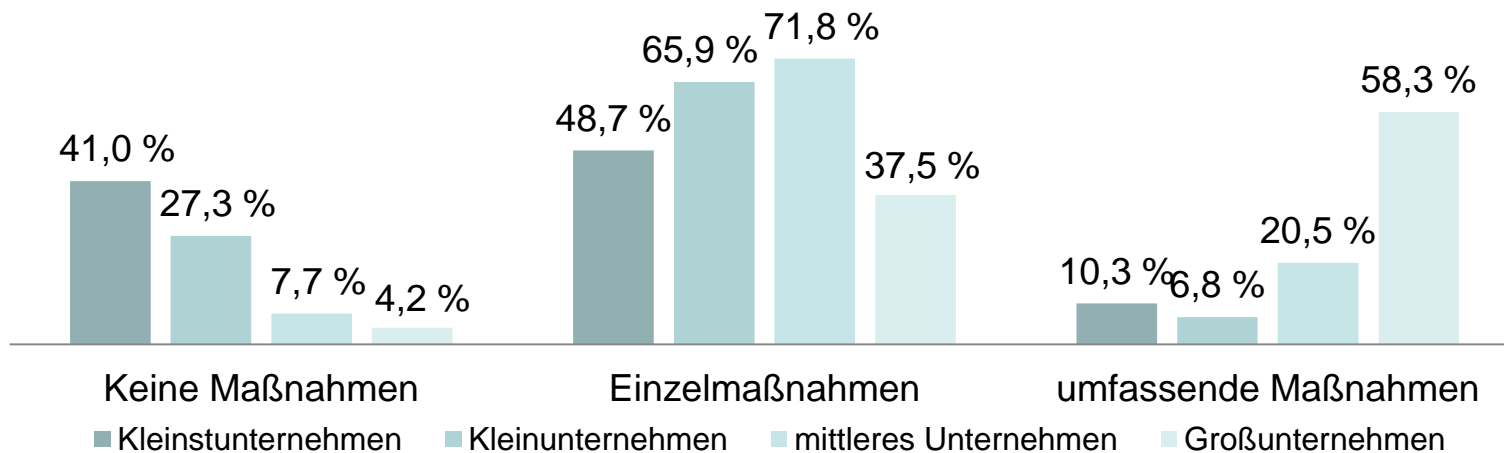
- **66,9 %** der Befragten haben Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften
 - Vor allem kleine und mittlere Unternehmen
 - Besonders in den Branchen Logistik, Verarbeitendes Gewerbe, Handwerk und Tourismus/Gastronomie
- Durchschnittliche Mitarbeiterbindung:



- Gründe für die Einführung von Gesundheitsmaßnahmen:
 - Steigerung der Motivation **71,7 %**
 - Verbesserung des Betriebsklimas **71,7 %**
 - Mitarbeiterbindung **65,8 %**
- Aktueller Stand von betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen



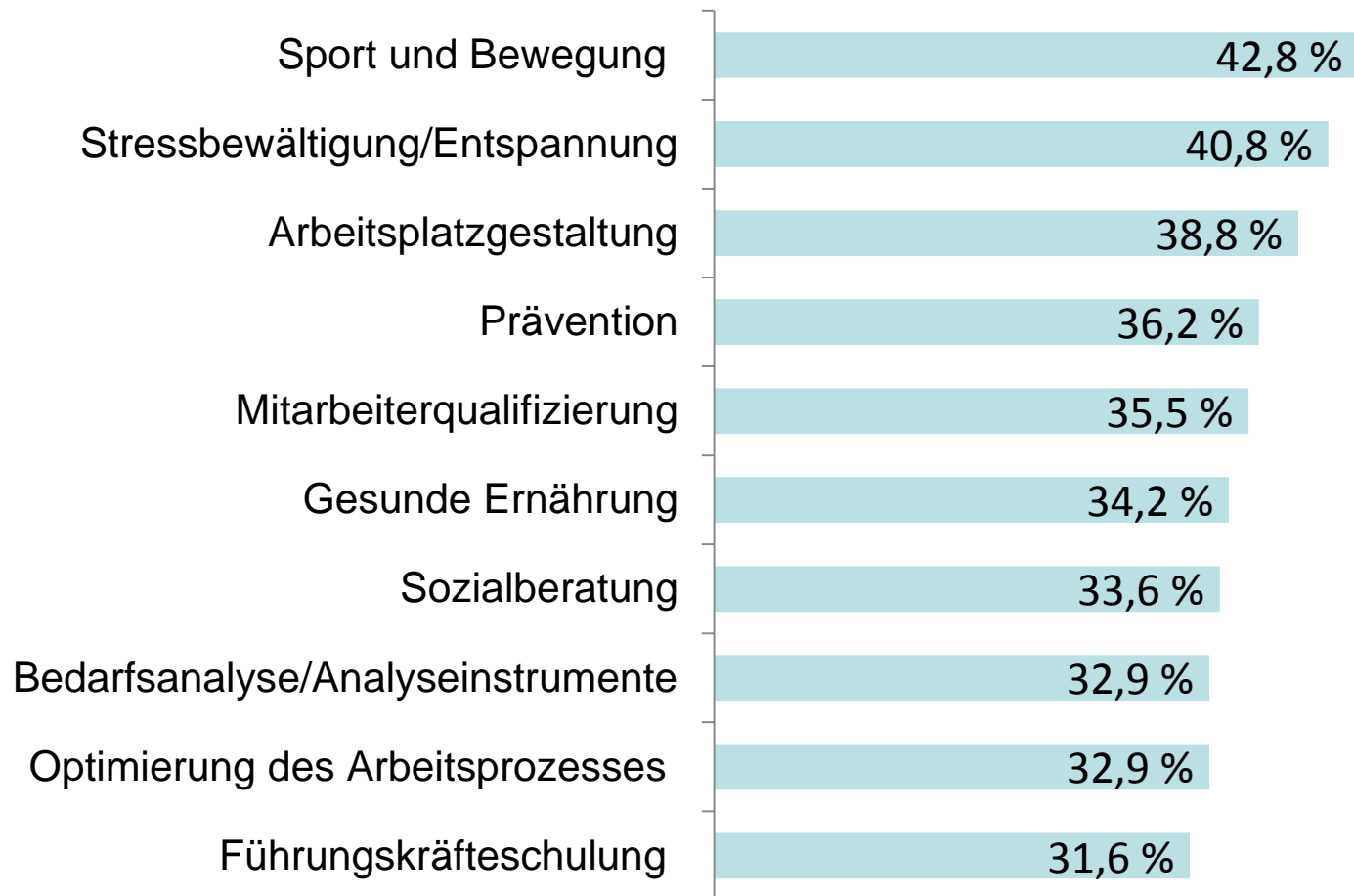
- Gesundheitsmaßnahmen nach Unternehmensgröße



- Hindernisse bei der Einführung von Maßnahmen
 - Vorrang des Tagesgeschäftes **57,9 %**
 - Kostspieligkeit der Maßnahmen **51,3 %**
 - Unzureichende zeitliche und personelle Ressourcen **48,7 %**



- Themengebiete, die den Befragten wichtig sind



Die Ergebnisse zeigen, dass

- sich KMU auf gesundheitsförderliche Einzelmaßnahmen konzentrieren.
- besonders Kleinunternehmen aufgrund des vorrangigen Tagesgeschäftes, der Kostspieligkeit der Maßnahmen sowie unzureichender zeitlicher und personeller Ressourcen bei der Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen Schwierigkeiten haben.
- Thüringer Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes zukünftig eine **intensivere Unterstützung** bei der Implementierung von Gesundheitsmaßnahmen benötigen.
- **niedrigschwellige und qualitativ hochwertige Angebote** geschaffen werden müssen.

Erfolgskriterien

- Festlegung der **zentralen Strategie**
- **Integration** aller Unternehmensbereiche (Arbeitsschutz, Organisation, Führungsebenen)
- **Partizipation** aller Beschäftigten
- Durchführung als **Projekt** mit Bedarfsanalyse, Planung, Umsetzung und Kontrolle/Bewertung
- Schaffung institutionalisierter **Gesundheitsstrukturen**
- **Ganzheitlichkeit**, d. h. Kombination aus verhaltens- und verhältnisbezogenen Maßnahmen
- **Gender Mainstreaming**, d. h. differenzierte Analyse der Arbeits- und Lebenssituation

Besondere Aufmerksamkeit und Unterstützung der KMUs bei der Einführung von BGM

Netzwerk Gesunde Arbeit in Thüringen

- Schaffung interner Strukturen
- Erarbeitung von Zielen und Leitlinien →
Handlungsfelder: →
 - Gesunde Mitarbeiter
 - Arbeitsschutz
 - Arbeitsorganisation
 - Arbeitsklima
 - Führung
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Bedarfsanalyse
- Maßnahmenplanung →
- Maßnahmendurchführung
- Evaluation →

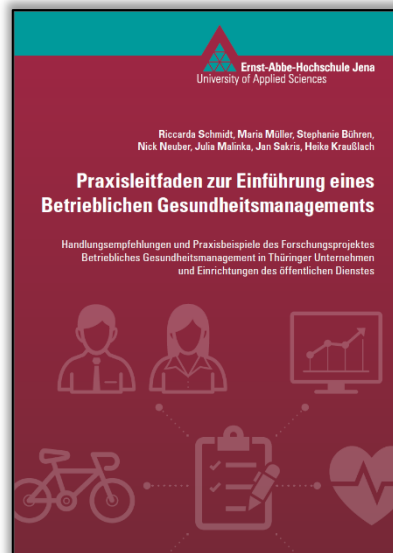
Bereitstellung eines Leitfadens
Informieren, unterstützen und entlasten
der Unternehmen



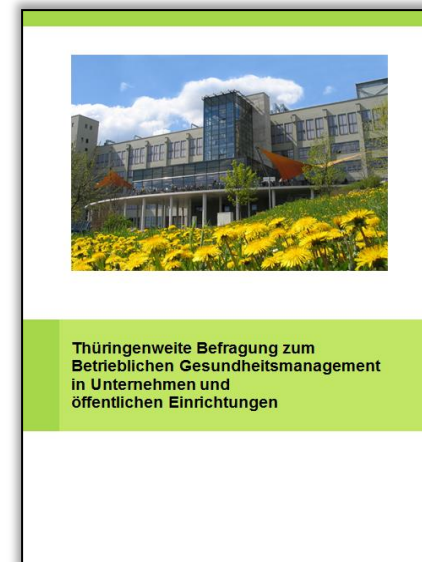
Unterstützung bei der Suche nach
Angeboten

Netzwerk zum Austausch schaffen

- Praxisleitfaden zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements - Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele des Forschungsprojektes Betriebliches Gesundheitsmanagement in Thüringer Unternehmen und öffentliche Einrichtungen
- Thüringenweite Befragung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen



**Praxisleitfaden mit
Handlungsempfehlungen
ISBN: 978-3-932-886-32-4**



**Thüringenweite Befragung zum Betrieblichen
Gesundheitsmanagement in Unternehmen und
öffentlichen Einrichtungen
ISBN: 9-939046-40-X**