

Praxisbeispiele BGM – unterschiedliche Konzepte für unterschiedliche Betriebe

AOK NORDWEST • Betriebliches Gesundheitsmanagement • 23.3.2017 • Olaf Maibach



Praxisbeispiele BGM – unterschiedliche Konzepte für unterschiedliche Betriebe

- 1. Zwei Beispiele aus unterschiedlichen Branchen**
- 2. Besonderheiten bei KMU-Projekten**
- 3. Gemeinsamkeiten von guten BGM-Projekten**



Zwei Beispiele aus unterschiedlichen Branchen



Klinik Husum, 234 Betten
Klinik Niebüll, 124 Betten
Inselklinik Föhr-Amrum, 18 Betten

ca. 1.400 Voll- und Teilzeitbeschäftigte
ca. 22.000 vollstationäre Patienten p.a.
ca. 40.000 ambulante Patienten p.a.



**Ein Unternehmen der Milch- und
Nahrungsmittelindustrie in der
Cafea Gruppe**

190 Beschäftigte



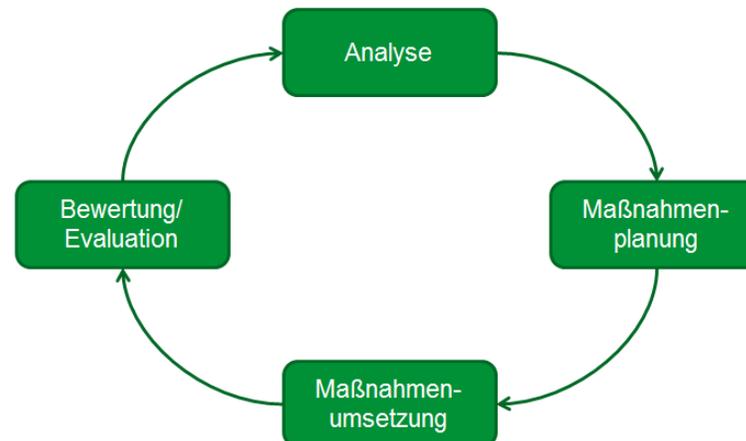
Klinikum NF/Cre milk GmbH – die Rahmenbedingungen



- **Projektstart: Ende 2011**
(Kooperationsvereinbarung über
zunächst 3, inzwischen 4 Jahre),
- **Gründung des Arbeitskreises
Gesundheit mit Personalchef,
Personalentwicklung,
Personalsachbearbeiterin,
Betriebsratsvorsitzende(r),
Arbeitssicherheitsfachkraft,
Betriebsärztin,
Schwerbehindertenvertreter
und AOK**



- **Projektstart: 1.4.2014**
(Kooperationsvereinbarung über
zunächst 3 Jahre),
- **Gründung des Arbeitskreises
Gesundheit mit GSF, Personal-
chef, Personalsachbearbeiter,
Betriebsratmitglieder, Arbeits-
sicherheitsfachkraft und AOK**



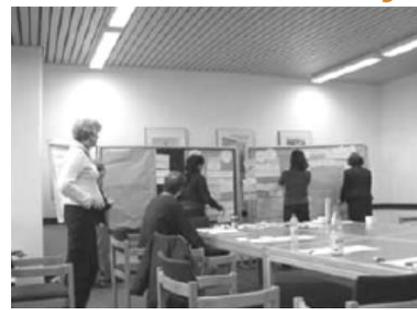
Analyseverfahren



- Durchführung von 24 Arbeitssituationsanalysen in den vier Standorten Husum, Tönning, Niebüll und Wyk auf Föhr

>>> diverse Maßnahmen im Rahmen der Verhältnisprävention

- Arbeitsumgebung (Organisation der Stationszimmer)
- Arbeitsinhalte/-tätigkeit (Qualifizierungsmaßnahmen)
- Arbeitsorganisation (familienfreundlicher Betrieb)
- Betriebsklima (Teamcoachings)
- Führungsverhalten (Führungskräfte-seminare und -coachings)



- Mitarbeiterbefragung als Einstieg
- Durchführung von 12 Arbeitssituationsanalysen in der Produktion

>>> diverse Maßnahmen im Rahmen der Verhältnisprävention

- Arbeitsumgebung (Stehhilfen Produktion)
- Arbeitsinhalte/-tätigkeit (Einarbeitungskonzept)
- Arbeitsorganisation (Schichtübergabeprotokolle)
- Betriebsklima (Renovierung, Neugestaltung des Pausenraums)
- Führungsverhalten (Führungskräfte-schulungen)

- Rückenschule + Pilates (Übernahme Eigenanteil)
- Arbeitsplatzbezogene Rückenschulen mit Einzelberatung
- Progressive Muskelrelaxation nach Jacobsen
- Freigestellte Kinästhetik-Trainerin in der Pflege
- Bewegtes Abnehmen für Klinikmitarbeiter (AOK)
- Stressbewältigungsangebote
- Massagen für Mitarbeiter
- Mitarbeiternotfallbehandlungen (Physiotherapie)
- Firmenfitnessrabatte im Fitnessstudio „Well You“
- Einzelberatung bei psychischen Problemen, Kopf- und Rückenschmerz, sowie Sorgensprechstunde durch die Betriebsärztin



- Angebot von Entspannungs- und Stressbewältigungskursen
- Jährliche Gesundheitstage mit div. Screenings
- Ausbau der Betriebssportgruppen
- Gesundheitstipps im Pausenraum-TV
- Aufstellen von Trinkwasserspendern



Klinikum
Nordfriesland

Husum • Niebüll • Tönning • Föhr-Amrum

Maßnahmen: Verhältnisprävention

- Umsetzung der Betriebsvereinbarung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Strukturierte Abarbeitung der Ergebnisse aus den Arbeitssituationsanalysen
- Nachhaltigkeit durch Schaffung einer Teilzeitbesetzung BGF in der Personalabteilung
- Nachhaltigkeit durch Schulung von Multiplikatoren (Kinästhetik, BGM...)
- Mitarbeiterzeitung, u.a. Mitarbeiterinfo durch GSF, BGM etc...
- Betriebsvereinbarung „Holen aus dem Frei“
- Führungskräfteausbildung (Changemanagement, kritisches Feedback...)
- Coaching für Teams in den Funktionsdiensten
- Coaching für Führungskräfte bei entspr. Bedarf
- Führungskräftebildungen „Gesunde Mitarbeiterführung“
- Anschaffung div. Hilfsmittel zur Entlastung des Rückens wie Deckenlifter, Bettentransportgeräte, Flurmaschinen für den Reinigungsdienst,
- Anschaffung neuer Stühle für den ärztlichen Schreibdienst....
- BGM-Logo

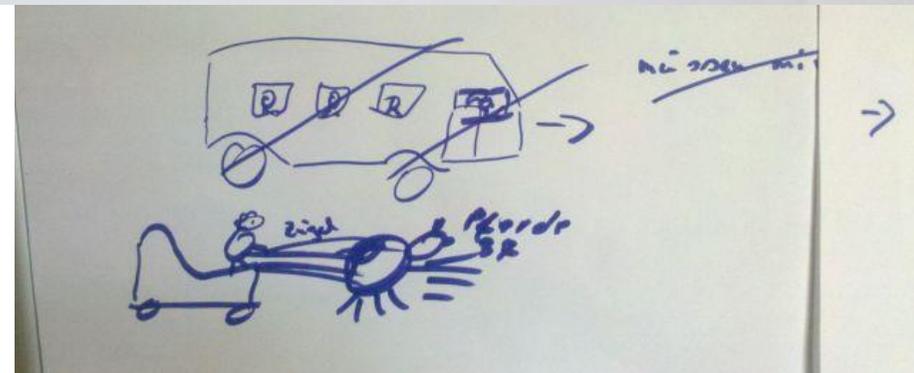


Führungsverständnis - Unterschiedlichkeit

Wie sehen sie Ihre Rolle als Führungskraft?

Führung ist eine Beziehungsaufgabe, nur so kann man das Potenzial seiner MitarbeiterInnen wecken. Nicht nur fragen „wie geht's?“, sondern sich wirklich dafür interessieren.

(nach Purps- Pardigol: Führen mit Hirn)



- Umsetzung der Betriebsvereinbarung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Strukturierte Abarbeitung der Ergebnisse aus den Arbeitssituationsanalysen
- Anschaffung div. Hilfsmittel zur Entlastung des Rückens wie Stehhilfen, höhenverstellbare Tische in der Produktion
- Umsetzung Dienstvereinbarung zu Mitarbeitergesprächen
- Optimierung der Schichtübergabeprotokolle
- Mitarbeiterinfo durch GSF, BGM etc...
- Führungskräftefortbildungen (Mitarbeiterführung)
- Optimierung der Maschinenwartung zur Reduzierung der Ausfälle dieser
- Seminare „Gesunde Mitarbeiterführung“
- Renovierung des Pausenraums
- Div. Ergonomische Verbesserungen in der Produktion
- Ertüchtigung der Klimaanlage in der Produktion
- Präzisierung der Arbeitsanweisungen
- ...



Wie misst man den Erfolg von BGM-Projekten?

Kann man den Erfolg überhaupt evaluieren?

Akzeptanz

- Wie ist die Beteiligung an Maßnahmen des BGM?
- TN-Quoten an Kursen, Vorträgen etc.
- Rückläufe bei Mitarbeiterbefragungen
- Teilnahme an Gesundheitstagen
- Anzahl der Verbesserungsvorschläge

Effektivität

- Wurden die aufgestellten Ziele erreicht?
- Unterschiedsmessung vorher – nachher
- Krankenstand
- Häufigkeit der AU-Fälle
- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsunfälle
- Fluktuation
- Produktivität, Innovativität, Kreativität...

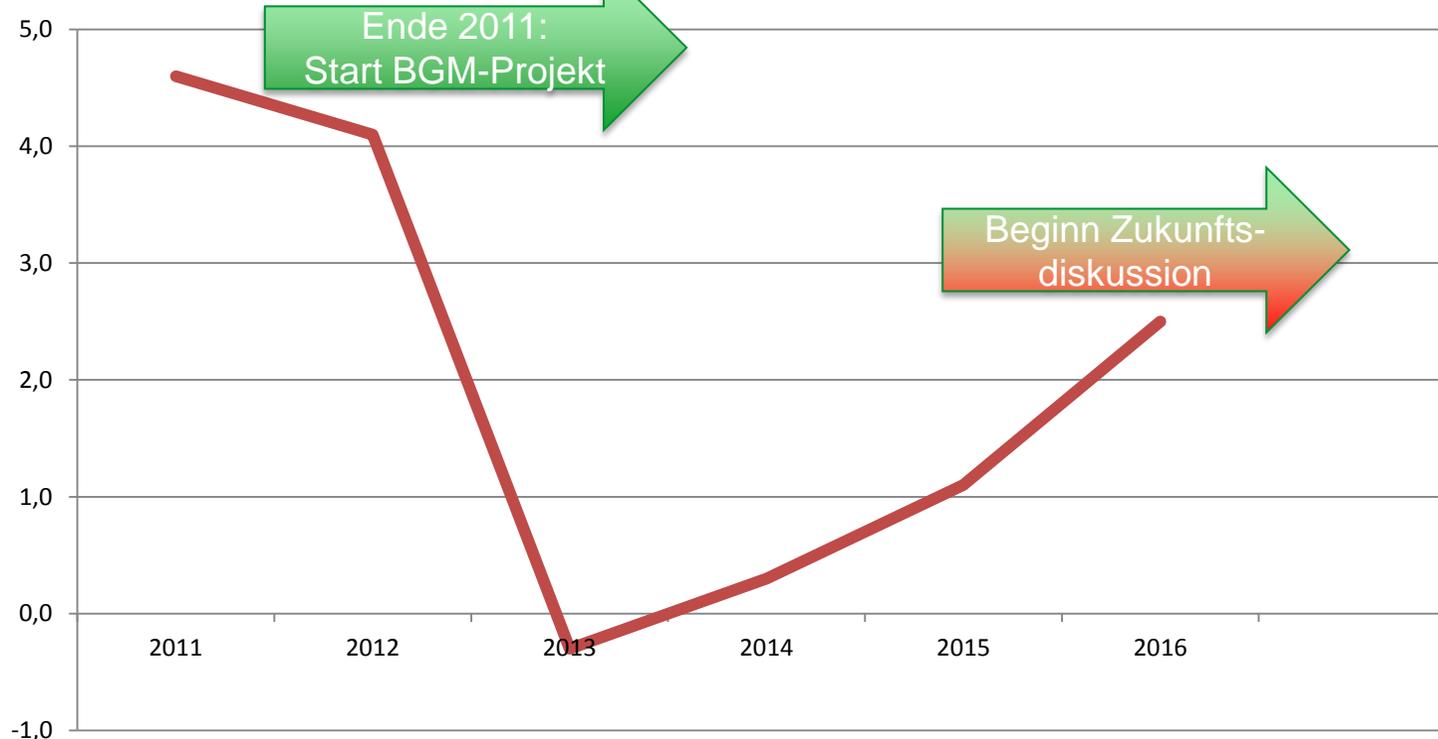
Effizienz

- Wie ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis?
- Einsparungen über einen definierten Zeitraum vs. Kosten
- Return on investment
- Bspw. Reduzierung der Zahl der Krankentage, Arbeitsunfälle etc. im Vergleich zu Kosten der aufgewandten Arbeitszeit für BGM-Maßnahmen



Auswertung Krankenzustandsdifferenz

**Entwicklung der Krankenzustandsdifferenz
Klinik NF/Branche "Krankenhäuser" auf Bundesebene**

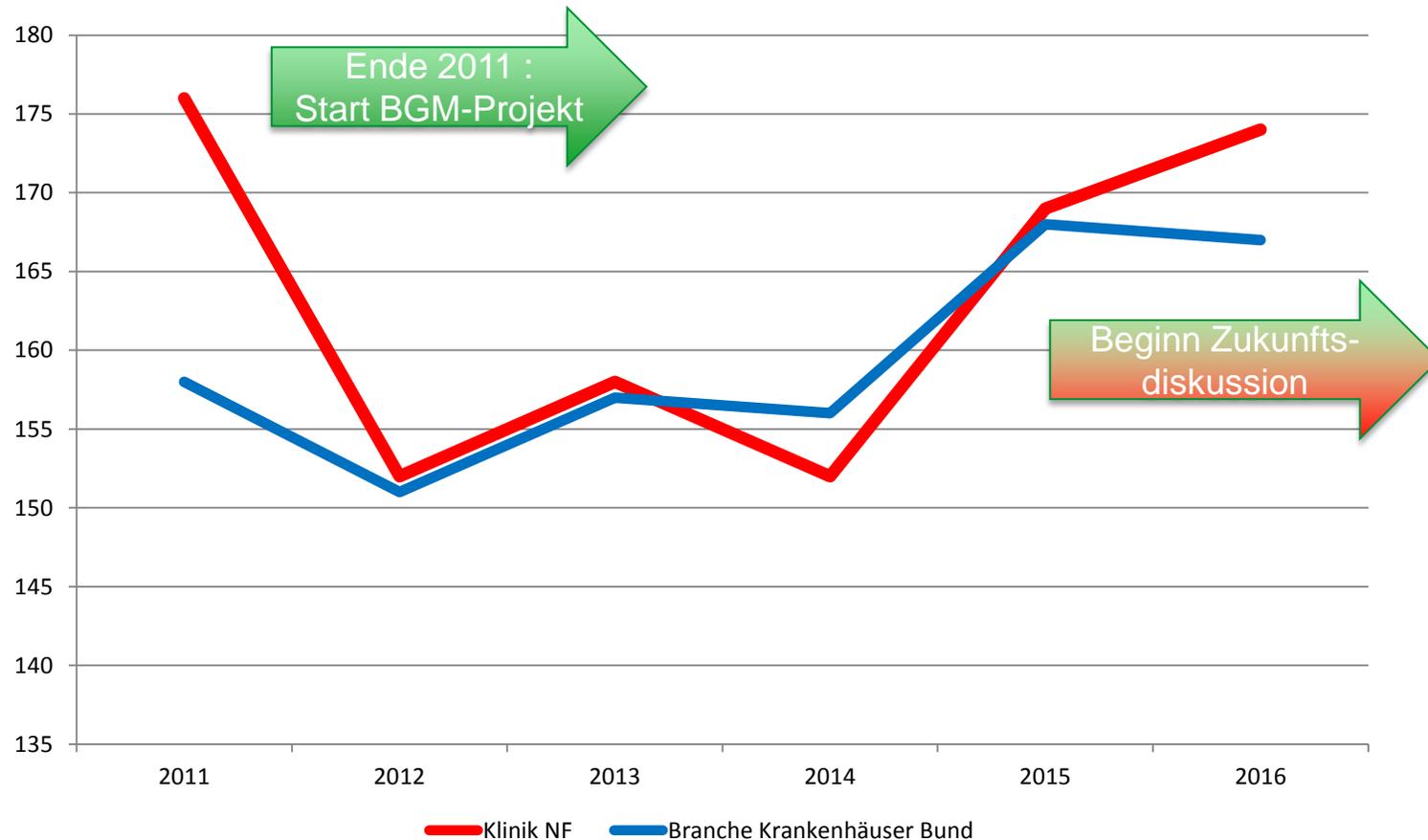


*Keine
Mono-
kausalitäten*



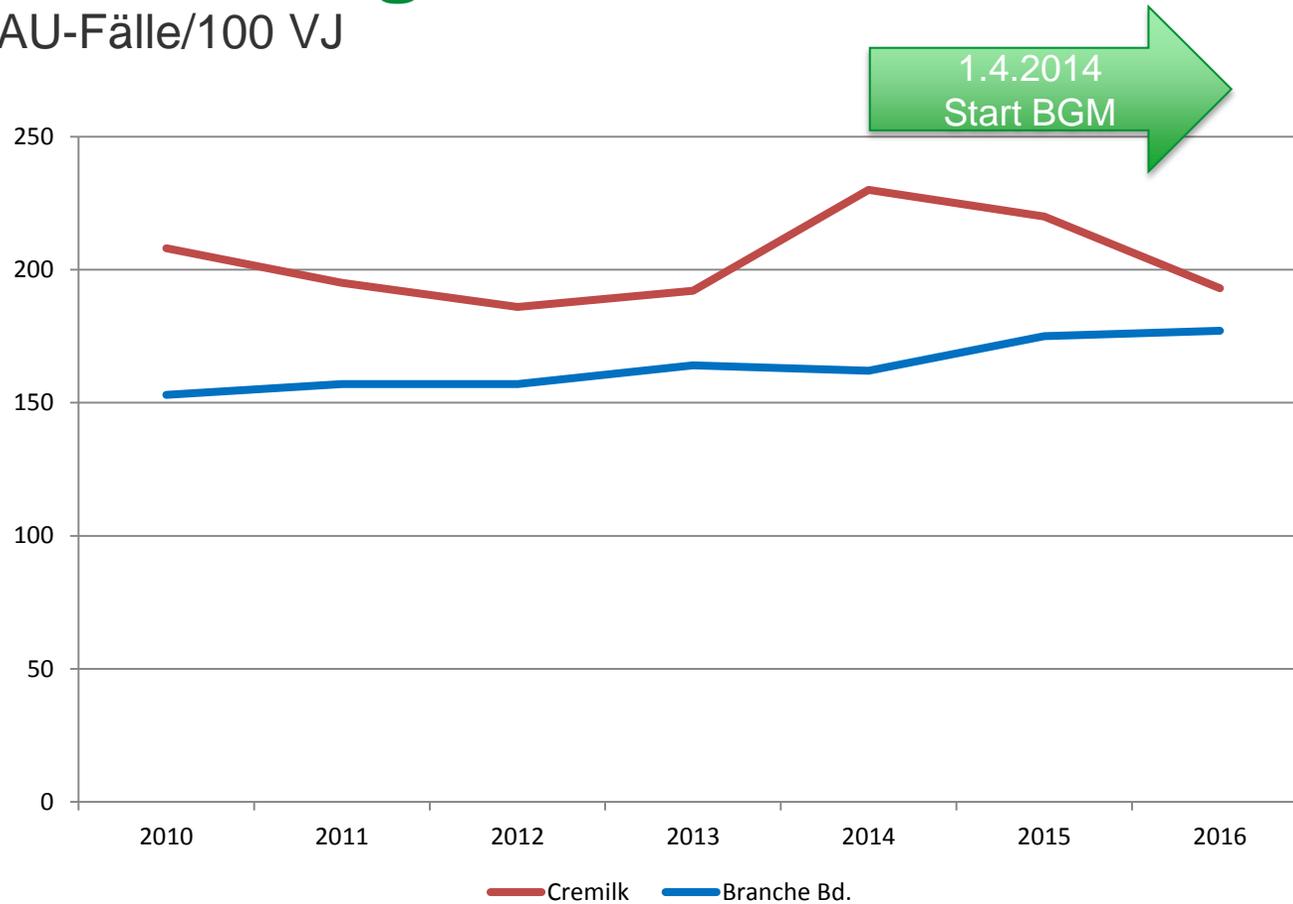
Auswertung AU-Häufigkeiten

AU-Fälle/100 Versichertenjahre



AU-Häufigkeiten

AU-Fälle/100 VJ

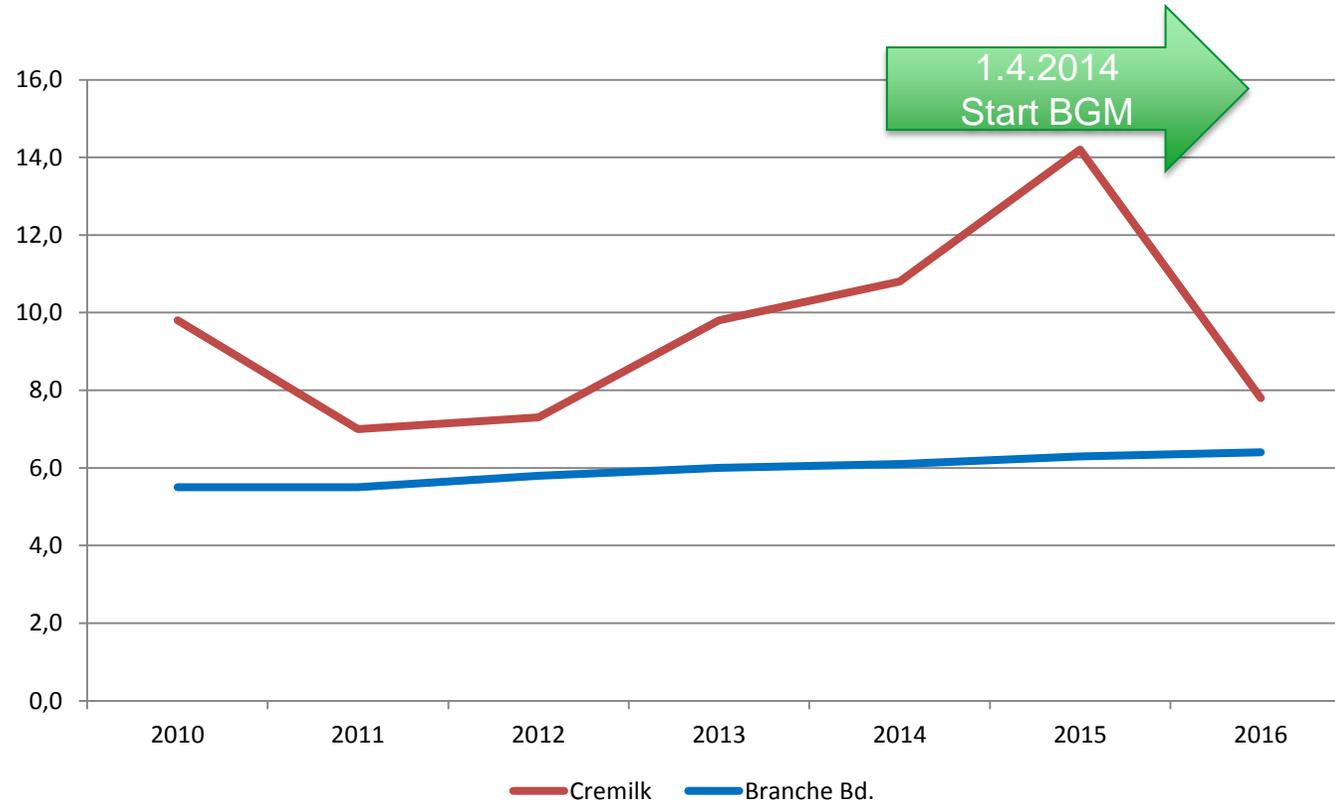


*Keine
Mono-
kausalitäten*



Cremilk: Auswertung Krankenstand

Krankenstandsentwicklung im Vergleich zur Branche Milchverarbeitung im Bund



KMU – Beispiel: Wohnstätte für Menschen mit psychischer Behinderung

Kooperationsprojekt

- Erstgespräch Nov. 2016, Kleinbetrieb mit 17 Beschäftigten
- Kooperationsvertrag 1.1.2017 – 31.12.2019
- Gesundheitstag mit Screenings und Vorträgen am 7.2.2017
- Gründung Lenkungsgruppe Gesundheit März 2017
- Durchführung Arbeitssituationsanalysen Mai/Juni 2017
- Anschl. Abarbeitung in der quartalsweise stattfindenden Lenkungsgruppe....
- ...



Mögliche Stolpersteine

- **Kommunikation der Umsetzung der Maßnahmen aus dem AK Gesundheit**
- **Schnelle Erfolge – wichtig für die Rückmeldeschleife**
- **Einbindung der Führungskräfte**
- **Vorbildfunktion der Führungskräfte**

„Die Stolpersteine zu Brücken machen 😊“



Meilensteine/Erfolgsfaktoren

- **Auswahl des richtigen Analyse-Tools**
- **Beteiligung der Mitarbeiter von Anfang an**
- **Paten für die ASitA's (AK-Gesundheit-MGL oder Führungskräfte)**
- **Nachhaltigkeit von Anfang an mitdenken**
- **Step-by-step – Vorgehen ermöglicht Mosaiksteine der Gesundheit zu setzen, ohne den Arbeitsalltag allzu sehr zu stören**
- **Besetzung des AK Gesundheit mit Entscheidern und Promotoren für die gesunde Sache**
- **Beharrungsvermögen der Beteiligten auch bei widrigen Umständen**



Kann man der Notwendigkeit eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements zuvorkommen im Sinne der Prävention?

Ja, der Schlüssel ist die Beziehungs- und Kommunikationskultur:

- **Open door policy der Führungskräfte – evtl. mit festen Sprechzeiten**
- **Gute Besprechungs-/Sitzungskultur (Einladung mit Tops, Ergebnisprotokoll, Feedback-Schleife in der nächsten Sitzung, v.a. auch Bottom-Up-Rückmeldungen, zielführende und zugewandte „Moderation“)**
- **Vorgesetzte für eigene Gesundheit und damit die der Mitarbeiter sensibilisieren**
- **Beziehungsaufgabe von Führungskräften mehr Spielraum geben**
- **Fürsorgliche Mitarbeiter(entwicklungs-)gespräche mind. einmal**
- **Achtsamkeit für sich und für die Menschen, die Sie umgeben**





Sicherheit
Innovation
Gesundheit
Nähe



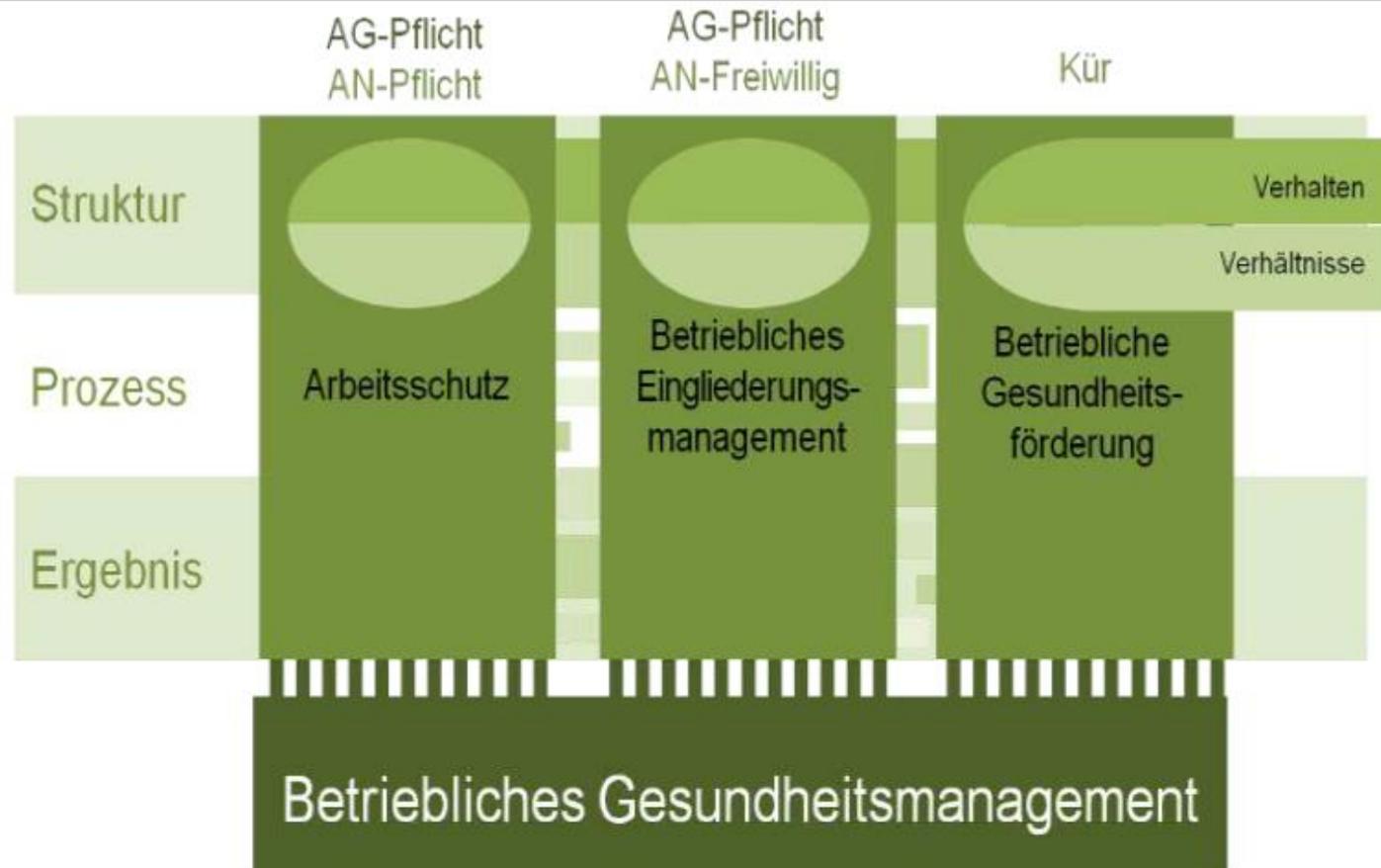
NORDWEST

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

AOK NORDWEST • Betriebliches Gesundheitsmanagement • 23.3.2017 •



Betriebliches Gesundheitsmanagement



Quelle: Giesert, Reiter, Reuter (2013)



Ausblick

- **Weitere Arbeitssituationsanalysen bei Bedarf durch die AOK NordWest**
- **Febr/Mrz 2017: Start von zwei Achtsamkeitskursen „Lebe Balance“ für Beschäftigte und Führungskräfte**
- **Bewegtes Abnehmen**
- **Re-Auditierung „Beruf und Familie“**
- **BGM Sprechstunde für die Mitarbeiter**
- **Kinderbetreuung in den Ferien**
- **...**

