WEGE ZU EINER GESUNDEN LEISTUNGSKULTUR

IGL

Initiative Gesundheit und Leistung

Manuel Klenk

- Diplom Sportwissenschaftler Prävention/Rehabilitation
- Systemischer Coach
- 6 Jahre BGM Referent ARBURG GmbH + Co KG
- 2 Jahre Gruppenleiter BGM
- 2022 externer Berater

Praxisbeispiel 1

Jahr: 2030

Konstruktionsmechaniker 54 Jahre

15 Jahre im Betrieb

AU: Fortgeschrittene Arthrose im Knie

EG: 8 (Jahresbrutto: 55.000 €)

Leidensgerechter Arbeitsplatz:

Hilfstätigkeit EG: 3 (Jahresbrutto: 35.000 €)

Praxisbeispiel 2

Servicetechniker / Kundendienstmonteur
Einsatzgebiet Brandenburg

Alter: 45

AU: Bandscheibenvorfall → 10 kg heben und tragen

- Darf nur noch kleine Maschinen warten
- Häufige Unterstützung durch angrenzende Servicegebiete

EG: 12 → Jahresbrutto: ca. 72.000 €

Praxisbeispiel 3

Neuer Mitarbeiter 5 Monate im Unternehmen

- AU: 3x (3d / 5d / 7d)
- Mitte 40

Praxisbeispiel 4

Industriemechaniker A

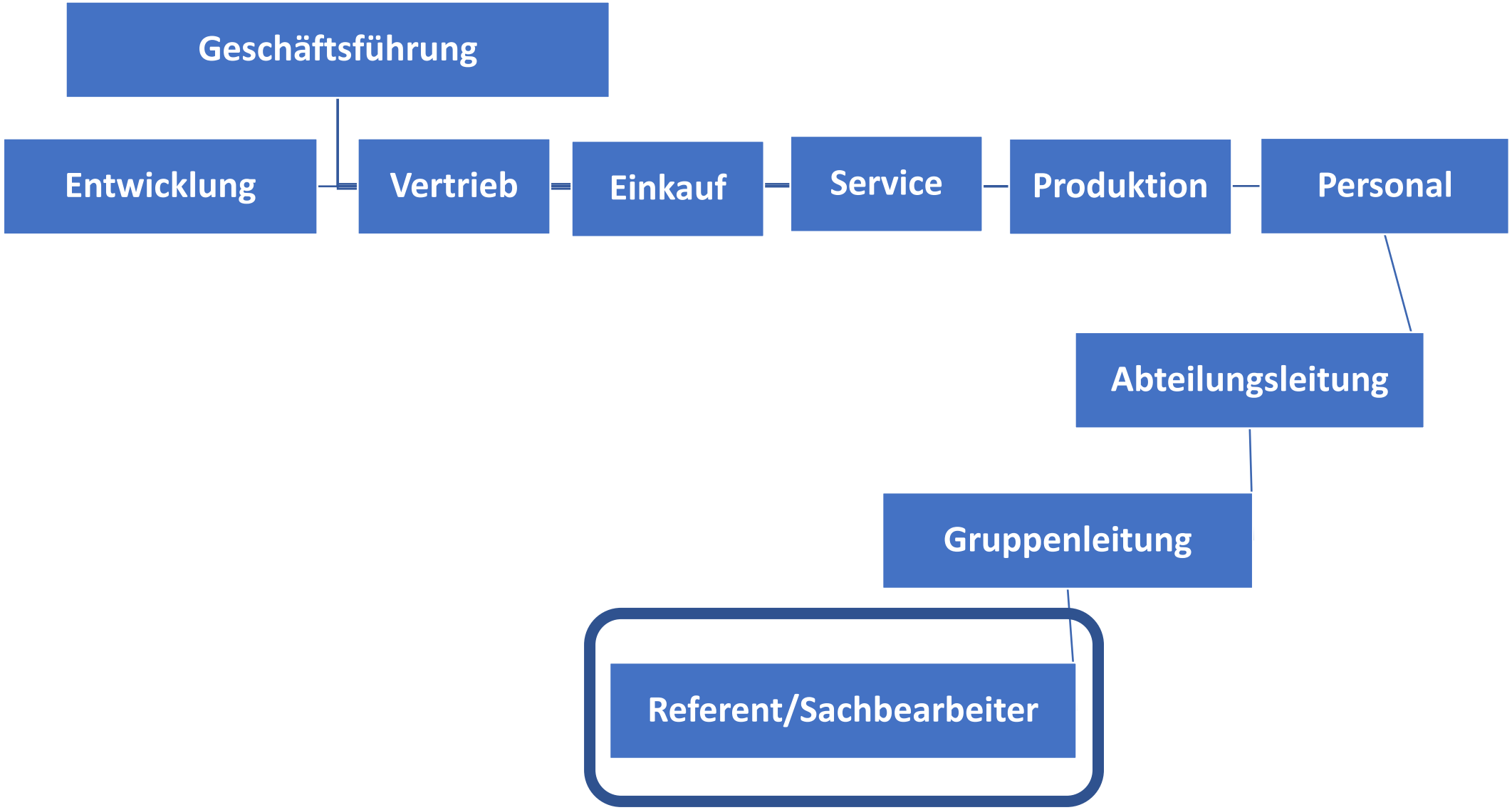
AU: Psychische Ursache /Schlafstörungen → BEM

- Alter: 27
- Betriebszugehörigkeit: 5 Jahre
- Arbeitsplatz nicht leidensgerecht → Schichtverbot
- EG 7 Jahresbrutto: 47.000 €

Industriemechaniker B

- Alter 56
- Betriebszugehörigkeit 30 Jahre
- Schlafstörungen keine relevanten Fehlzeiten
- EG 8 Jahresbrutto: 55.000 €

Kosten der Anlage: 2000.000 €


Geschäftsführung
Entwicklung
Vertrieb
Einkauf
Service
Produktion
Personal
Abteilungsleitung
Gruppenleitung
Referent/Sachbearbeiter

KLENK LEISTUNGSPOTENZIAL

IGL

Initiative Gesundheit und Leistung

www.klenk-leistungspotenzial.de

Manuel Klenk
Thomas-Mann-Straße 14
72072 Tübingen

Spektrum BGM

Low Perfomer
Management
Krankheitsbedingte
Kündigung
Fehlzeitenmanagement

BEM
Arbeitssicherheit
Führungskräfteschulung
Konfliktmanagement
Pandemieplanung
AU-Reporting

BGF
BSB
Psychotherapiekontingent
Perspektiv BEM

Demografiemanagement aus Gesundheitsperspektive

- AU-Statistik
- Demografieanalyse
- BEM
- WAI (Arbeitsfähigkeitsindex)
- Vitabilanz
- Psych GBU

Was kann ein gutes BGM/ Gesundheit als Führungs-aufgabe leisten?

- Demografische Herausforderungen quantifizieren und abmildern
- Fachkräftemangel reduzieren
- Entwicklungspotenziale aufzeigen
- Arbeitgeberimage verbessern
- Unternehmenskultur beeinflussen
- Kann Gesundheitschancen angleichen

GESUNDHEIT: ERFOLGSFAKTOREN

Reichweite

Transparenz

Doppelte Freiwilligkeit

Kommunikation

Individualität

AUSGANGSSITUATION: ARBURG

Leistungsfähiges Team

- Betriebssanitäter
- Gesundheitspsychologen
- Sportwissenschaftler
- Betriebsarzt
- MFA

Vertrauen in Gesundheitsakteure

- BEM Annahmequote 95 %
- Coronatelefon ca. 100.000 Anrufe
- Freiwillige Rückmeldung bezüglich Impfstatus ca. 80% der Belegschaft

Kurze Entscheidungswege

- Coronasitzung

Hohes Maß an Digitalisierung

- smartsheet

BEM

Rechtlicher Hintergrund

- Nach § 167 II SGB IX ist durch den Arbeitgeber (…) spätestens nach einer Erkrankung von sechs Wochen oder bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit von insgesamt sechs Wochen in 12 Monaten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden und der Beschäftigte seine Leistungsfähigkeit wiedererlangen kann.

Zielsetzungen

- Arbeitsunfähigkeit überwinden
- Erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen
- Arbeitsplatz erhalten.

Ansprechpartner:

BEM- Koordinator:
Manuel Klenk
Tel. - 5853

Betriebsrat:
Kurt Link
Thomas Brunnenkant
Tel. - 3059

Schwerbehindertenvertretung:
Ramona Meintel
Tel. - 3521

ARBURG GmbH + Co KG
Arthur-Hehl-Straße
72290 Loßburg
Tel.: +49 7446 33-0
www.arburg.com
E-Mail: contact@arburg.com

681840_DE_092017 - Änderungen vorbehalten
Gedruckt in Deutschland

Mitarbeiterinformation

Gesundheit Allround

ARBURG

www.arburg.com

Demografiemanagement aus Gesundheitsperspektive

- AU-Statistik
- Demografieanalyse
- BEM
- WAI (Arbeitsfähigkeitsindex)
- Vitabilanz
- Psych GBU

Was kann ein gutes BGM/ Gesundheit als Führungs-aufgabe leisten?

- Demografische Herausforderungen quantifizieren und abmildern
- Fachkräftemangel reduzieren
- Entwicklungspotenziale aufzeigen
- Arbeitgeberimage verbessern
- Unternehmenskultur beeinflussen
- Kann Gesundheitschancen angleichen

GESUNDHEIT: ERFOLGSFAKTOREN

Reichweite

Transparenz

Doppelte Freiwilligkeit

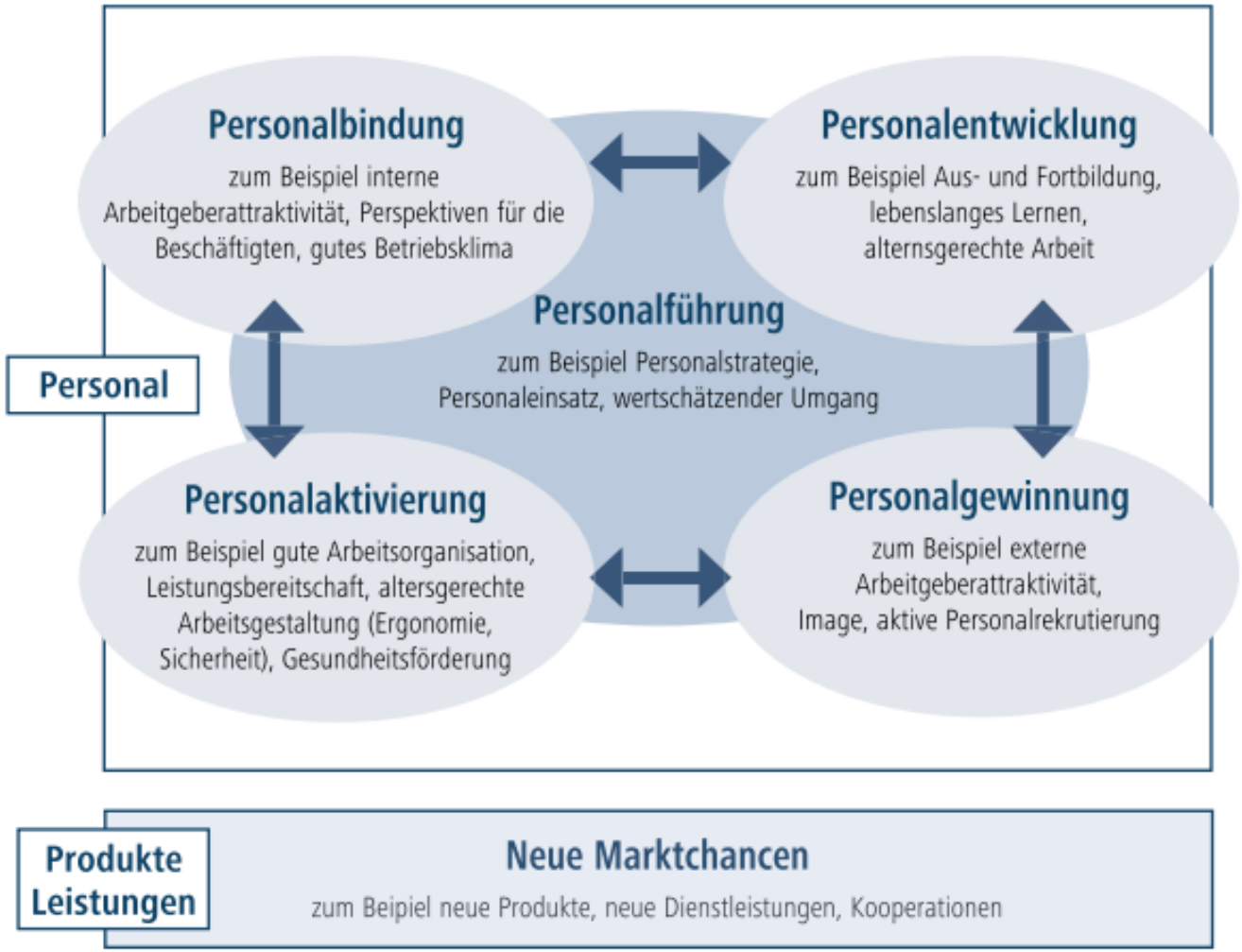
Kommunikation

Individualität

Meritokratie

GESUNDHEITSMANAGEMENT SPEZIALISTEN BEI ARBURG

Demografischer Wandel im Betrieb: Handlungsfelder



Herausforderung: Coronapandemie

Quelle: JHU CSSE COVID-19 Data · Zuletzt aktualisiert: vor 10 Stunden

Deutschland | Alle Regionen | Gesamt

GESUNDHEIT: ERFOLGSFAKTOREN

Reichweite:

- Steuerungsgremien
- Mehr als Gesundheitsquote

Vertrauen: (Hart erarbeitet schnell verloren!)

- BEM Annahmequote 95 %
- Coronatelefon

Grundsatz: Doppelte Freiwilligkeit

- Fördern und Fordern

Kommunikation: Digitale Tools / Reichweite → Transparenz

- Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter ernst!
- Smartsheet
- Sicherheitsbeauftragte als Gesundheits-Multiplikatoren

Individualität

- BEM
- BGF

Lösungsansätze

Zuwanderung

Digitalisierung /Automatisierung / Robotisierung

Renteneintrittsalter / Lebenslanges Lernen

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Personal
Gesundheit
Arbeitsschutz
Unternehmenskultur
Organisation
Führung
Strategie
Demografieberatung
Personalführung
Personalstrategie
(Bindung, Gewinnung, Aktivierung, Entwicklung)
Produkt- und Dienstleistungs-entwicklung
Marketing
Neue Produkte
CSR
Eigenständiges Handeln des Unternehmers
Wertschöpfungsprozess des Unternehmens
Unternehmensentwicklung

QUELLEN

- https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html
- https://www.kofa.de/
- https://www.offensive-mittelstand.de/index.php?id=262

3. Führung und Gesundheit

- **Obere Führungsebene:**
  - Trifft globale Gesundheitsentscheidungen (z.B. Rauchfreier Betrieb)
  - Kommunikation: Steuerkreis Gesundheit
- **Mittlere Führungsebene:**
  - Weitreichende individuelle Gesundheitsentscheidungen (Versetzung, Schichtverbote…)
  - Kommunikation: BEM Einzelfall,
- **Untere Führungsebene:**
  - Direkter MA Kontakt
  - Kommunikation: Führungsallrounder (internes Schulungssystem)

"Ein Teil dieser Antworten würde die Bevölkerung verunsichern."

Thomas de Maizière

Am 17. November 2015 als Bundesminister des Inneren auf der Pressekonferenz zur kurzfristigen Absage des Fußball-Länderspiels Deutschland gegen die Niederlande in Hannover auf die Frage, ob es eine noch anhaltende Gefährdungslage gebe.

AU - Altersabhängigkeit

Krankenstand nach Geschlecht und Alter

	2018			2019		
Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
15–19 Jahre	3,04 %	3,30 %	**3,14 %**	2,97 %	3,23 %	**3,07 %**
20–24 Jahre	2,86 %	3,18 %	**3,01 %**	2,81 %	3,17 %	**2,97 %**
25–29 Jahre	2,32 %	2,92 %	**2,63 %**	2,30 %	2,88 %	**2,59 %**
30–34 Jahre	2,30 %	3,17 %	**2,73 %**	2,28 %	3,16 %	**2,71 %**
35–39 Jahre	2,78 %	3,71 %	**3,24 %**	2,76 %	3,67 %	**3,20 %**
40–44 Jahre	3,36 %	4,45 %	**3,89 %**	3,25 %	4,37 %	**3,80 %**
45–49 Jahre	4,04 %	5,10 %	**4,58 %**	3,99 %	5,08 %	**4,54 %**
50–54 Jahre	4,68 %	6,00 %	**5,34 %**	4,64 %	5,97 %	**5,31 %**
55–59 Jahre	6,00 %	7,25 %	**6,60 %**	6,01 %	7,21 %	**6,59 %**
60–64 Jahre	7,84 %	8,82 %	**8,28 %**	7,99 %	9,02 %	**8,45 %**

Tabelle A7 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker)

Veröffentlichungen

Service
- Auskunft
- Landesinformationssystem
- Veröffentlichungen
- Adress- und Regionalverzeichnisse
- Bibliotheken
- Newsletter und Newsfeed
- Bund und Länder
- Externe Links

Suchen Sie gezielt nach einer Veröffentlichung:

Titel/Stichwort:

Veröffentlichungsart: -alle-

Thema: -alle-

Datum von:

bis:

Artikelnummer: 213421001

suchen

1 Treffer.

Das Bildungswesen in Baden-Württemberg - Ausgabe 2021

CD-ROM 51,00 €

BFW Schömberg

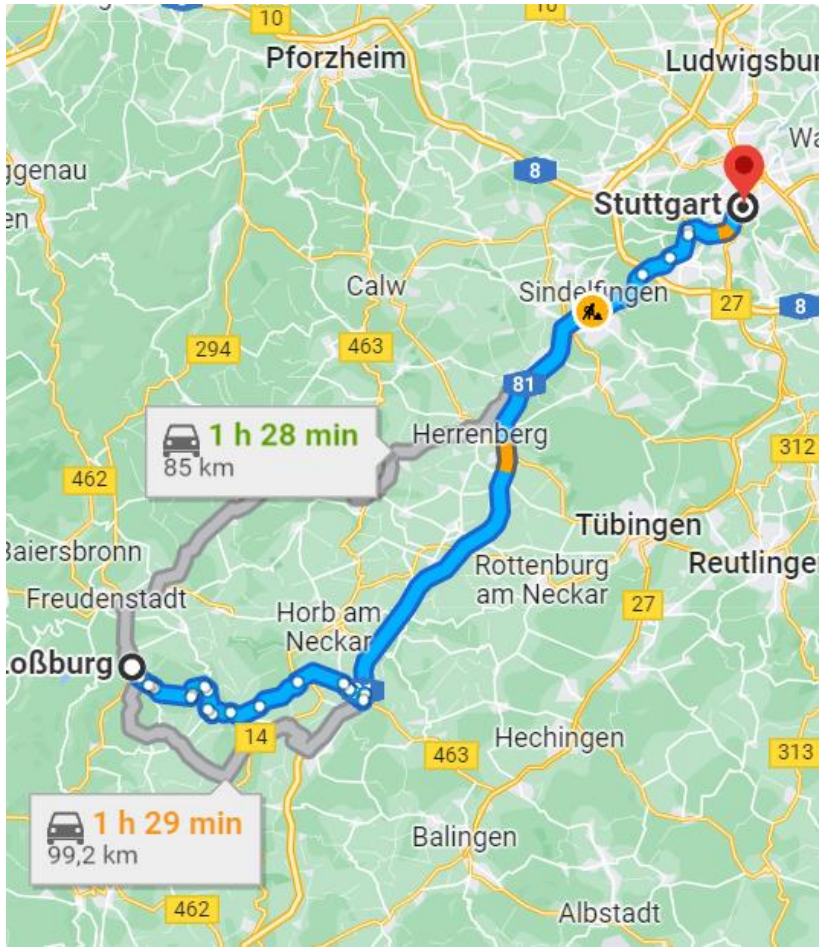
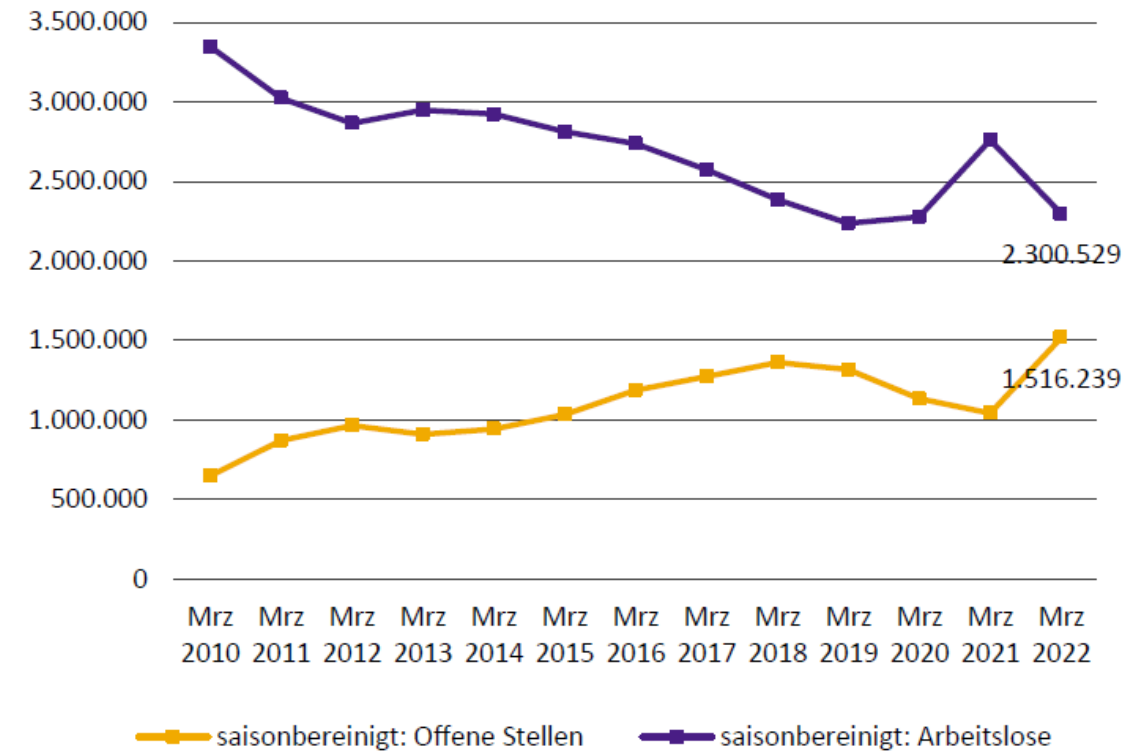


Abbildung 1: Offene Stellen und Arbeitslose

Jeweils im Monat März (saisonbereinigt), absolut



6. Betriebliche Gesundheitsförderung

Professionelle Analyse (während Arbeitszeit):

- Functional Movement Screen = Analyse Bewegungsqualität
- Vitabilanz = Umfassende medizinische Untersuchung
- Untersuchung Betriebsarzt

Eigenleistung (Freizeit):

- Individuelles Training ARBURG Gesundheitscenter (AGC) (Prävention – Rehabilitation)
- Beratung EMB / Therapie Wieske Consult
- Externe Angebote

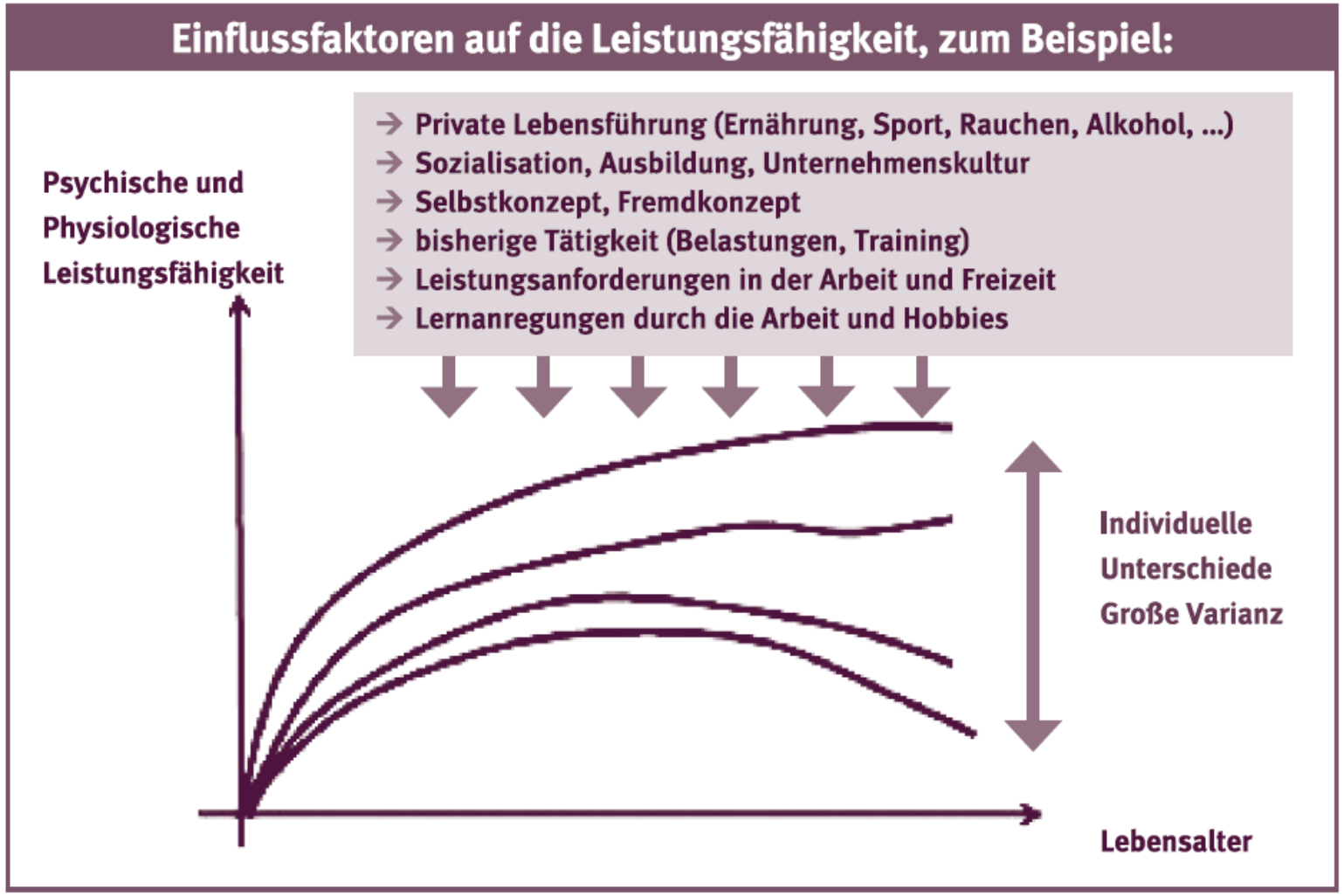


Abbildung 2: Varianz der Leistungsfähigkeit (Quelle: Langhoff, T. (2009): Den demografischen Wandel im Unternehmen erfolgreich gestalten, Heidelberg u. a. S. 35, nach Schat, H-D (2005): Produktivität im demografischen Wandel. Ergebnisse empirischer Studien. Workshop 23.06.2005, Dortmund)

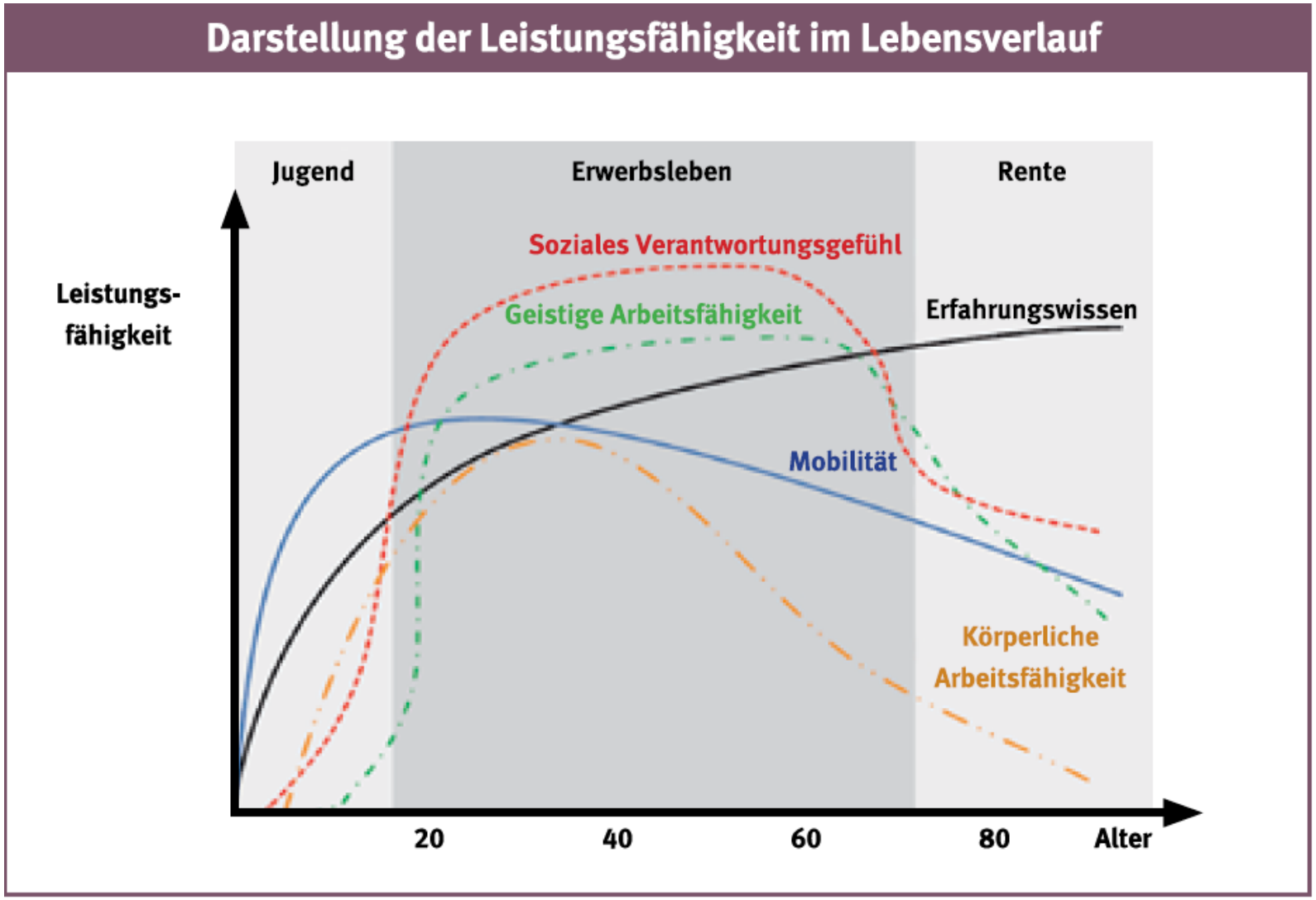


Abbildung 1: Darstellung der Leistungsfähigkeit im Lebensverlauf (Maintz, G. (2004): Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten. In: Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase (Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 102). Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.)

Führung und Tätigkeit

- Anlerntätigkeit EG 2
- Facharbeiter
- Entwicklung Ingenieur+