

Präsentismus schadet Ihrem Unternehmen

Nur scheinbar nützlich für Ihr Unternehmen, weil ebenfalls kostenintensiv, ist der sogenannte Präsentismus. Er bezeichnet die Tatsache, dass Beschäftigte zur Arbeit gehen, obwohl es ihr Gesundheitszustand nicht erlaubt bzw. sie ihre normale Leistung durch einen angeschlagenen Gesundheitszustand nicht erbringen können.

Im Jahr 2008 gaben 42% bei einer Befragung der Bertelsmann Stiftung an, in den vergangenen 12 Monaten zweimal oder öfter krank zur Arbeit gegangen zu sein.

Dies kostet Ihr Unternehmen mehr als Beschäftigte, die sich krankschreiben lassen.⁷

Hier finden Sie Unterstützung

Krankenkassen und Berufsgenossenschaften unterstützen Sie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie beraten und entwickeln gemeinsam mit Ihnen auf die Bedarfe Ihres Unternehmens und der Beschäftigten zugeschnittene Gesundheitsangebote.

Überdies unterstützen Sie die Krankenkassen auch bei der Dokumentation und Erfolgskontrolle der eingeleiteten Maßnahmen.

⁷ Bertelsmann Stiftung: Gesundheitsmonitor 2009, S. 184

Erkundigen Sie sich doch einmal nach dem BGF-Angebot der Krankenkasse, bei der die meisten Ihrer Beschäftigten versichert sind.

Das *Netzwerk KMU-Kompetenz* versucht durch gegenseitige Vermittlung von Handlungskompetenz Gesundheit, Mitarbeiterengagement und Arbeitsqualität in den beteiligten Betrieben zu steigern. Im Netzwerk engagieren sich über 40 Betriebe aus Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern.

www.kmu-komp.de

Die *Landesvereinigung für Gesundheitsförderung MV e. V.* (LVG) mit dem Regionalen Knoten MV ist ein landesweites Netzwerk für Akteure und Akteurinnen in der Gesundheitsförderung, insbesondere in den Settings Arbeitswelt, Kommune, Kita und Schule. In einem Leitfaden zur Betrieblichen Gesundheitsförderung stellt die LVG Beispiele guter Praxis in Mecklenburg-Vorpommern vor.

www.lvg-mv.de



Das *Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV* berät Sie zu Maßnahmen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, zum Beispiel zu:

- flexibler Arbeitsorganisation
- Pflege und Beruf
- vereinbarkeitsorientierter Personalpolitik

www.vereinbarkeit-leben-mv.de

Impressum:
Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV)
Inhaltlich verantwortlich: KVL.MV und LVG e. V.
Layout: Gestaltungsbüro Franka Lange, www.linguafranka.de
Bilder: Fotolia.com
www.vereinbarkeit-leben-mv.de

Auf der Internetseite des Sozialministeriums M-V finden Sie unter Publikationen/Arbeitsschutz zur weiteren Information den Flyer „Gesundheit im Betrieb. Es lohnt sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ (2010).

www.regierung-mv.de



VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND PRIVATLEBEN

**Fachkräfte – ein Kapital,
das zu pflegen sich lohnt**

In Zeiten des Fachkräftemangels gibt es gute Motive für Sie, in die Gesundheit Ihrer Beschäftigten zu investieren:

- Die Qualität von Produkten und insbesondere von Dienstleistungen hängt entscheidend von der Gesundheit und dem Engagement Ihrer Beschäftigten ab.
- Oft haben Jugendliche bereits beim Berufseinstieg gesundheitliche Probleme.
- Belegschaften werden durchschnittlich älter.
- Die Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeitenden muss bis zum 67. Lebensjahr erhalten bleiben.¹

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) kann helfen, die Arbeitsfähigkeit und Motivation Ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern.

Probieren Sie es aus.

¹ Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH: Hauptsache gesund. Gesundheitsförderung in kleinen Unternehmen und im Handwerk. 2009

Ihre Rendite

Abgesehen vom Nutzen für die Gesundheit bringt laut EU-OSHA² jeder in die betriebliche Gesundheitsförderung investierte Euro aufgrund verringerter Fehlzeiten eine Investitionsrendite von 2,50 bis 4,80 €.

Der Staat gewährt auf gesundheitsfördernde Leistungen einen steuerlichen Freibetrag von bis zu 500 € jährlich je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer. Fragen Sie doch mal in Ihrem Steuerbüro nach.

BGF – Was ist das?³

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst eine breite Palette an Maßnahmen zur gesundheitsfördernden Arbeitsplatzgestaltung und Unterstützung eines gesundheitsbewussten Verhaltens der Beschäftigten.

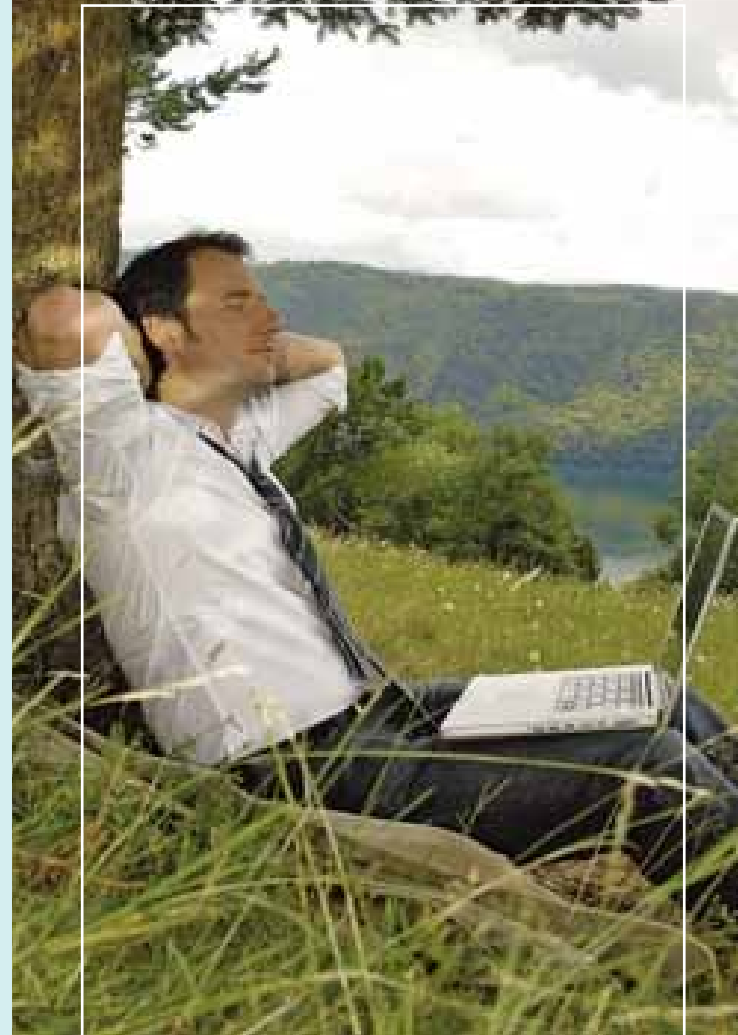
Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und -motivation sowie der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeitendenbeteiligung⁴
- Stärkung persönlicher Gesundheitskompetenzen

² Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

³ Vgl. Ministerium für Soziales und Gesundheit M-V: Landesaktionsplan zur Gesundheitsförderung und Prävention, 2008

⁴ Vgl. u. a. www.netzwerkunternehmen-fuer-gesundheit.de (Luxemburger Deklaration)



Zu den Instrumenten der BGF zählen z. B.:

- Gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung
- Stressbewältigungstraining
- Kommunikationstraining

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben
- Gesund führen – Führungskräfte-seminare
- Ernährungsberatung
- Entspannungs- und Fitnessangebote
- ein innerbetrieblicher Arbeitskreis Gesundheit, in dem Beschäftigte und Führungskräfte gemeinsam über zu treffende Maßnahmen entscheiden und die BGF koordinieren.

Sie können anhand der Bedarfe in Ihrem Unternehmen entscheiden, an welchem Rädchen Sie (zuerst) drehen wollen.

Fehlzeiten sind teuer

Wenn eine Ihrer Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen nicht zur Arbeit kommt, kann Sie das – je nach Größe Ihres Unternehmens und Position der Person – zwischen 150 und 500 € täglich kosten. Diese Belastungen werden verursacht durch Produktionsausfall, Lohnfortzahlung sowie eventuell durch die Überstunden der anderen Mitarbeitenden.⁵ Fehlzeiten können verschiedene Ursachen haben.

Einflüsse des Privatlebens:

- Soziale Anforderungen (insbesondere in Partnerschaft und Familie)
- Gesundheitliche Einschränkungen

⁵ Gesundheitsbericht 2002 der IKK

Einflüsse des Arbeitslebens:

- Arbeitsanforderungen
- Arbeitszeitgestaltung
- Gehaltsvorstellungen
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Arbeitsplatzgestaltung
- Verantwortungsspielräume
- Betriebsklima
- Organisationsentwicklung
- Führungsstil im Unternehmen

An Bedeutung gewinnen zunehmend Erkrankungen aufgrund von psychosozialen Belastungen bei der Arbeit. Ständige Anpassung an betriebliche Prozesse, Rationalisierungen, die Komplexität von Aufgaben sowie dauernder Zeitdruck können sich auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten negativ auswirken.

Psychische Störungen bilden mit einem Anteil von 10% mittlerweile die vierthäufigste Krankheitsgruppe und verursachen mit 33 Arbeitsunfähigkeitstagen die zweithäufigsten Krankheitstage je Fall.⁶ Deutlicher betroffen davon als bisher sind auch Führungs- und qualifizierte Fachkräfte.

Über 20 % der Beschäftigten mit ständigem Kunden-, Klienten- oder Patientenkontakt machen bei hohem Zeitdruck und Arbeitsetze große Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit. (ver.di: Arbeitsqualität in Dienstleistungsbranchen, 2010)

⁶ BKK Gesundheitsreport 2009