



Impfungen als Beitrag zu einem wirksamen Betrieblichen Gesundheitsmanagement- System BGM

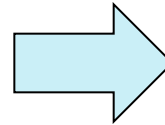
Dr. Elisabeth Grieger, Arbeitsmedizinisches Gesundheitszentrum
Mittelhessen e.V., Gießen & Agnes Kaminski, pro4-cooperation, Marburg

Unterschiede: BGF vs. BGM

Betriebliche Gesundheitsförderung BGF

- Präventive Aktionen
- Einzelaktivitäten und Kurse
- Angebotspalette teils von Fremdanbietern (KK, BG)
- Aktionen geraten schnell in Vergessenheit
- „Sport machen die Sportlichen“
- Keine Einbindung und geringe Akzeptanz bei Führungskräften

 **Kurzzeitiger Aktionismus**



Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM

- Präventiv und ressourcenorientiert
- An die Bedürfnisse der Mitarbeiter / des Unternehmens angepasste Programme
- Aufeinander abgestimmte Aktivitäten
- Einbindung aller Mitarbeiter
- Einbindung der Führungskräfte über Verantwortlichkeiten

 **Nachhaltiger Nutzen für Mitarbeiter und Unternehmen**

Wettbewerbsvorteil BGM

Investition in Gesundheit Wohlbefinden der Beschäftigten: eine der sinnvollsten Maßnahmen, um wirtschaftlichen Erfolg zu sichern

- Max. Leistungspotential des Mitarbeiters
- Minimale Ausfallzeiten der Mitarbeiter
- Max. Leistungsmotivation der Mitarbeiter
- gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter
- Mitarbeiterbindung
- Bereitschaft zur Mobilität („global player“)

➤ ganzheitlicher Ansatz mit drei Säulen:

- systematische betriebliche Gesundheitsförderung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz, Organisationsentwicklung
- individuelle Gesundheitsförderung

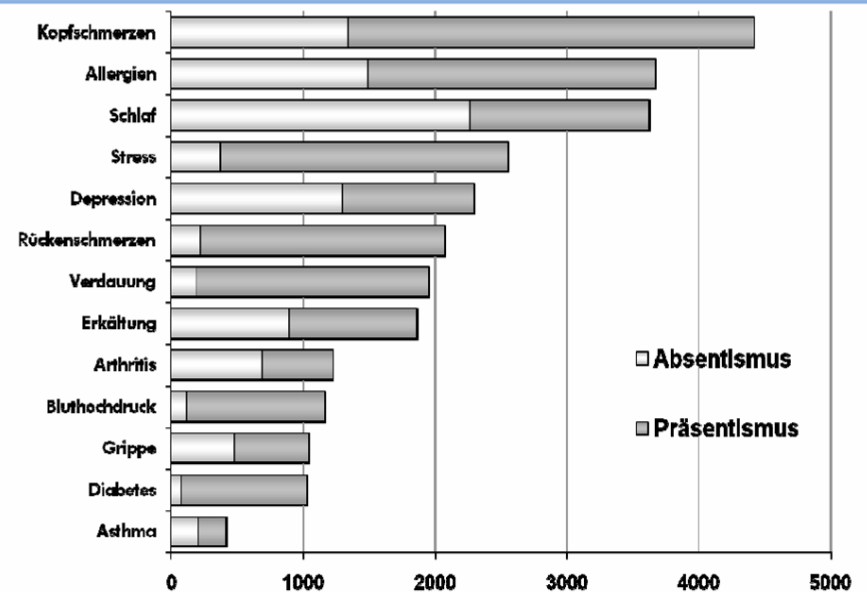


▶ Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe

Präsentismus

- ▶ Nicht jeder, der fehlt ist krank und nicht jeder Anwesende ist gesund.
- ▶ Auf 10 Tage pro Kopf und Jahr entgangener Arbeit durch Absentismus kommen ca. nochmals 10–20 Tage entgangener Arbeit durch Präsentismus, insgesamt pro Kopf und Jahr 20–30 Tage entgangener Arbeit ¹
- ▶ negative Folgen für die Gesundheit² :
 - Herzinfarkt
 - arbeiten, trotz Abraten des Arztes

Welche Gesundheitsthemen sind die größten Produktivitätsräuber? (in Tagen, pro 1000 MA pro Jahr)



© Bernhard Badura, Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften

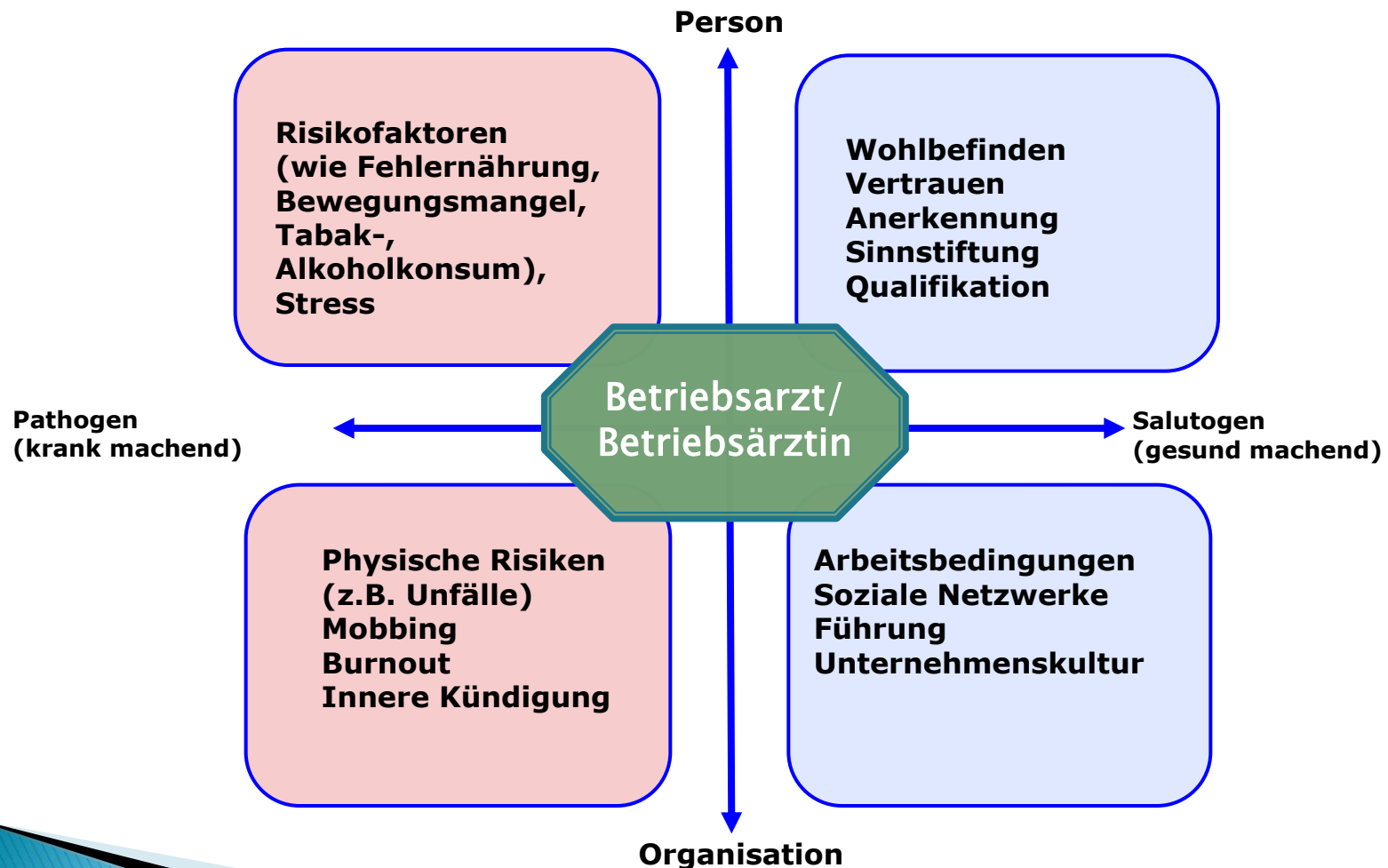
Quelle: HDI 2007 aus Brandenburg, Nieder (2009)

Investitionen in Gesundheit „rechnen“ sich.

¹Steinke und Badura 2011

²Kivimäki et ²Kivimäki et al. al. 2005

Der Betriebsarzt als "Mittler"



Harte Kennzahlen dokumentieren

▶ G 35 Reisende

- IT-Branche
- Service-Techniker
- Management usw.



Anzahl der Untersuchungen /Beratungen

▶ Ersthelferimpfungen



Anzahl Impfungen Ersthelfer

▶ i.R. von BGM: Angebot Reisemedizinische Beratung mit Impfangebot für Betriebsangehörige



Anzahl Beratungen/ Impfungen

▶ Tetanus/Diphtherie/Pertussis – Impfungen

- Aktualität
- Impfbuchchecks



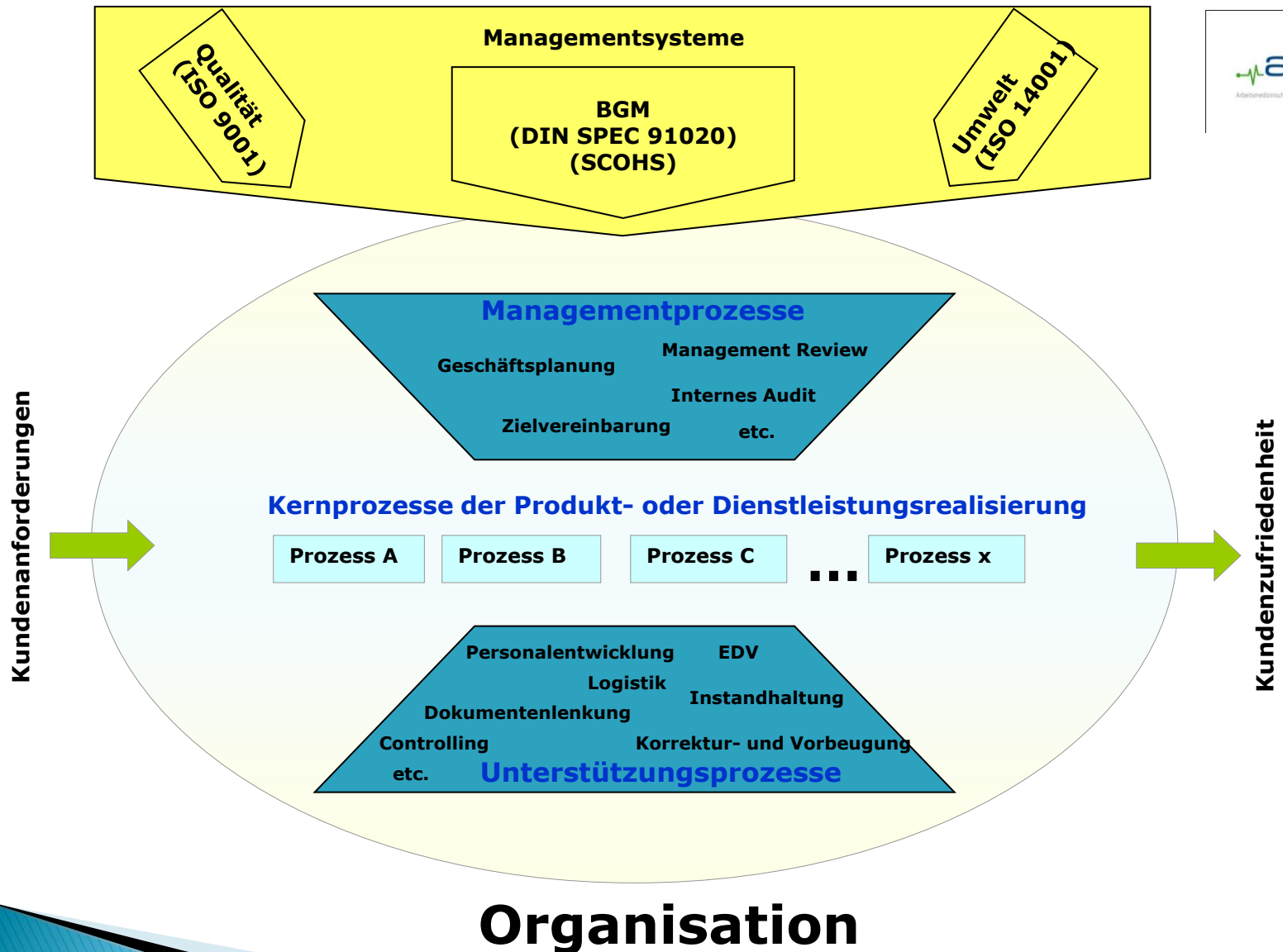
Anzahl Geimpfter

- Sie impfen? Quantifizieren Sie regelmäßig Ihre durchgeführten Impfungen
- Erscheint die Anzahl im Jahresbericht?
- Vergleichen Sie im Jahresbericht die Anzahl der Impfungen zum Vorjahr?
- Wird der Nutzen klar heraus gestellt?



Impfkampagnen, z.B. zu Influenzaimpfungen als betriebliche BGM Maßnahme

Organisation und Managementsysteme - Integrierbarkeit des BGM



Beispiele: Anknüpfungspunkte für Impfungen in der DIN SPEC 91020 – der neue Standard für BGM

- ▶ **Kap. 4 Umfeld der Organisation verstehen**
ständige Anpassung: Globalisierung, neue Märkte → Reisen
Beschäftigte profitieren von verbesserter Lebensqualität
→ weniger Angst durch Impfschutz
- ▶ **Kap. 5 Führung**
Ziele → z.B. Impfangebot i.R. G 35 100% der Beschäftigten bekannt,
hohe Inanspruchnahme >80%
- ▶ **Kap. 6 Planung**
Ermittlung von Gesundheitschancen und -risiken
- ▶ **Kap. 7 Unterstützung**
Kompetenz, Qualifikation → Beratung vor Auslandsreisen
Dokumentation → Entwicklung von aussagekräftigen KPI´s
- ▶ **Kap. 8 Betrieb**
Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterorientierung,
ausgliederter Prozess → Prozesse und Zulassungen der Impfähzte

...das kann ein konsequent umgesetztes BGM erreichen...

Die erfolgreiche Umsetzung der Anforderungen der DIN SPEC 91020 wirkt sich positiv auf die Mitarbeiter und auf das ganze Unternehmen aus.

Mitarbeiter werden

- sich bewusst gesund und leistungsfähig erhalten
- sich mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren
- auf „ihr“ Unternehmen stolz sein und bleiben ihm treu
- sich bei der Arbeit wohl fühlen und werden innovativ
- gestärkt Beruf und Familie zu verbinden



Das Unternehmen wird

- Unternehmenspathologien „heilen“
- das Arbeitsklima und die Firmenkultur verbessern
- die Attraktivität am Arbeitskräfte-Markt steigern
- Ausfälle durch Krankheit und Fluktuation verringern und Effizienz steigern
- Arbeitskosten einsparen und langfristigen Unternehmenserfolg sichern

Durch Zertifizierung erfolgt eine regelmäßige Fremdkontrolle