

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ihr Weg zum Erfolg

EINFACH

LEICHTER

MIT UNS

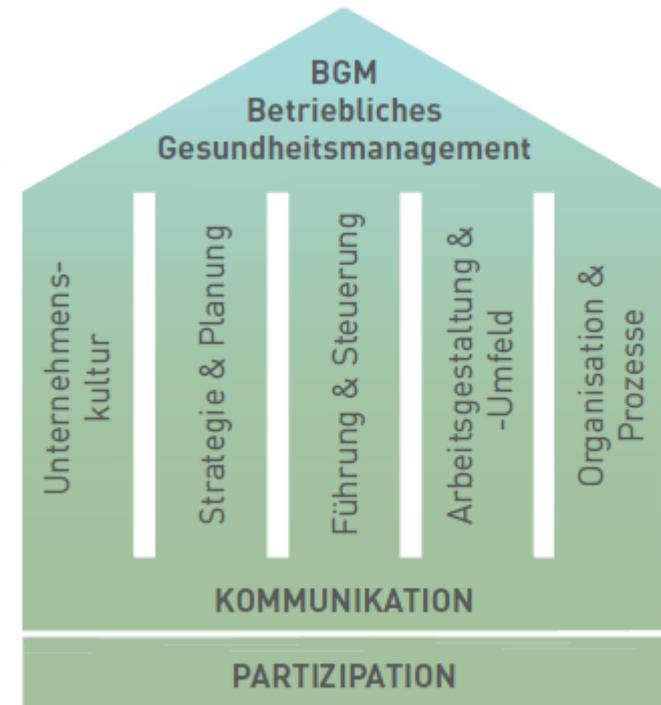
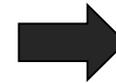


Die Herausforderungen sind groß!

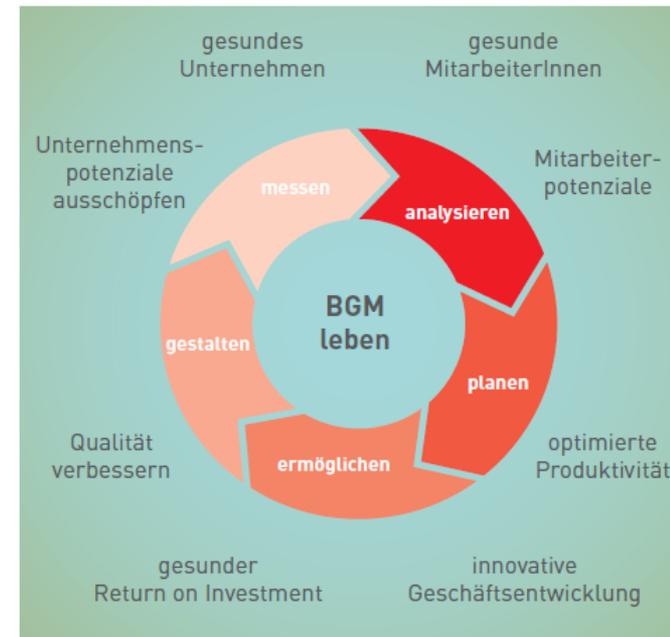
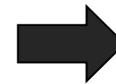


www.ubit.at/wien

Wir entwickeln mit Ihnen:



Betriebliches Gesundheits- und Potentialmanagement:



Ihr Nutzen:



www.ubit.at/wien

Kontakt & Impressum

Fachgruppe Wien

Unternehmensberatung und Informationstechnologie
(UBIT)

Schwarzenbergplatz 14

A-1041 Wien

T +43 (0) 514 50-3600

F +43 (0) 514 50-3608

E ubit@wkw.at

W www.ubit.at/wien

oder direkt unter:

office@bgm-consultants.at oder www.bgm-consultants.at

Mag. Gerda Ruppi-Lang - www.mediation.bz

- Industriebetriebslehre/Umweltrecht/Unternehmensrecht/
Controlling/internationale NGO/Politik/Bank/Verlag
- selbständige Unternehmensberaterin und eingetragene Mediatorin seit 2005
- Leitung [AK Betriebliches Gesundheitsmanagement](#) (UBIT-Wien)
- Mitglied [AK Initiative Unternehmenskultur](#) (UBIT-Wien)
- Vorstand [Österreichisches Netzwerk Mediation](#)
- Geschäftsführung [Austrian Near Miss Association](#)
- Lehraufträge (WIFI BGM, ARS, IIR, TU...)
- [Fit2work](#)-Betriebsberatung

BGM ?

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeit gesund gestalten /
gesunden Lebensstil
fördern



fit2work.at

Erhalt / Früherkennung /
Wiederherstellung

ArbeitnehmerInnen- schutz

Arbeitszeitgesetz u.a.
Aktuell: Evaluierung
psychischer Belastungen

WOZU BGM?

Gesundheit wird zunehmend ein
MANAGEMENT-Thema:

z.B. Gesundheitsagentur der EU (Osha):

psych. Erkrankungen kosten Europa € 240 Mrd.

Produktivitätseinbußen: € 136 Mrd.

Wussten Sie ?

www.ubit.at/wien

- **Kosten für Unternehmen bei Stress-Überlastung⁽¹⁾**
 - Großbetrieb (>50 MA) bis zu 2,7% der Ø Personalkosten
 - **KMU (10-49 MA) bis zu 3,8%**
 - Kleinbetrieb (1-9 MA) bis zu 8,8%
 - **Kosten = Produktionsausfall + Verlust an Wertschöpfung**
- **Krankenstandsdauer bei psychischen Problemen⁽²⁾**
 - Ø 40 Tage (i. Vgl.: Ø 11 Tage bei anderen Erkrankungen)
- **Je später ein Burnout diagnostiziert wird, desto höher die Kosten⁽³⁾**
 - Volkswirtschaftliche Kosten bei Früherkennung von Burnout: 1.500 - 2.300 €
 - bei zeitverzögerter Diagnose: 12.400 - 17.700 €
 - späte Diagnose: 94.000 - 131.000 € pro Fall

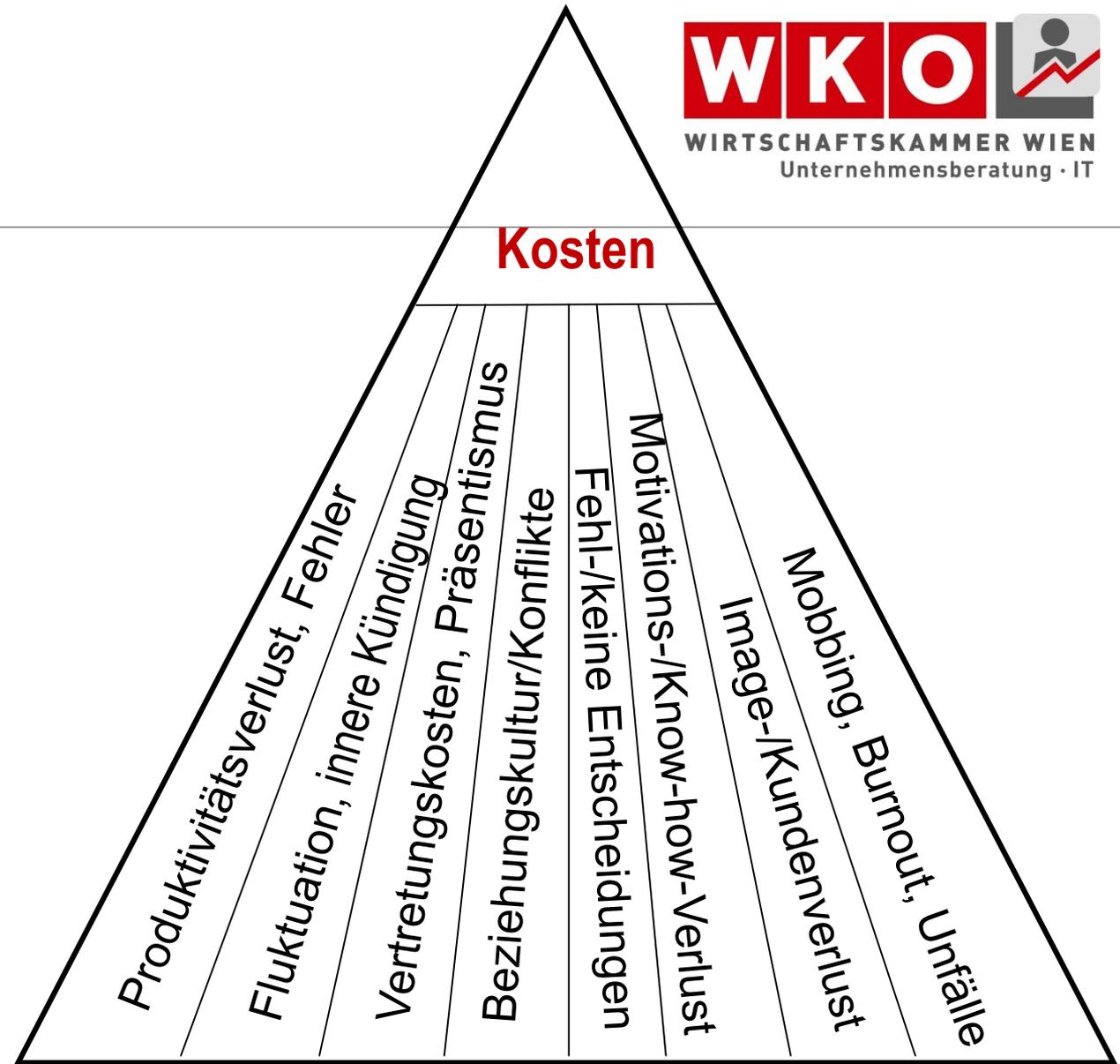
¹ Studie Uni Linz 2013;

² WIFO Fehlzeitenreport 2012, WIFO Studie „Psychische Belastungen der Arbeit“ 2012, HVSV Abschlussbericht „Psychische Gesundheit“ 2011;

³ Studie Uni Linz 2013

**BGM SPART
LEID & €:**

**VERSTECKT
IM EISBERG**



Produktivitätsverlust

www.ubit.at/wien

- Querschnittstudie mit 11.318 Beschäftigten in Holland (2005-2006):

Arbeitsfähigkeit =
SEHR GUT

- Referenzgruppe

Arbeitsfähigkeit =
GUT

- Produktivitätsverlust >>> -4,9%

Arbeitsfähigkeit =
MÄSSIG

- Produktivitätsverlust>>> -12%

Arbeitsfähigkeit =
SCHLECHT

- Produktivitätsverlust>>> -26,6%

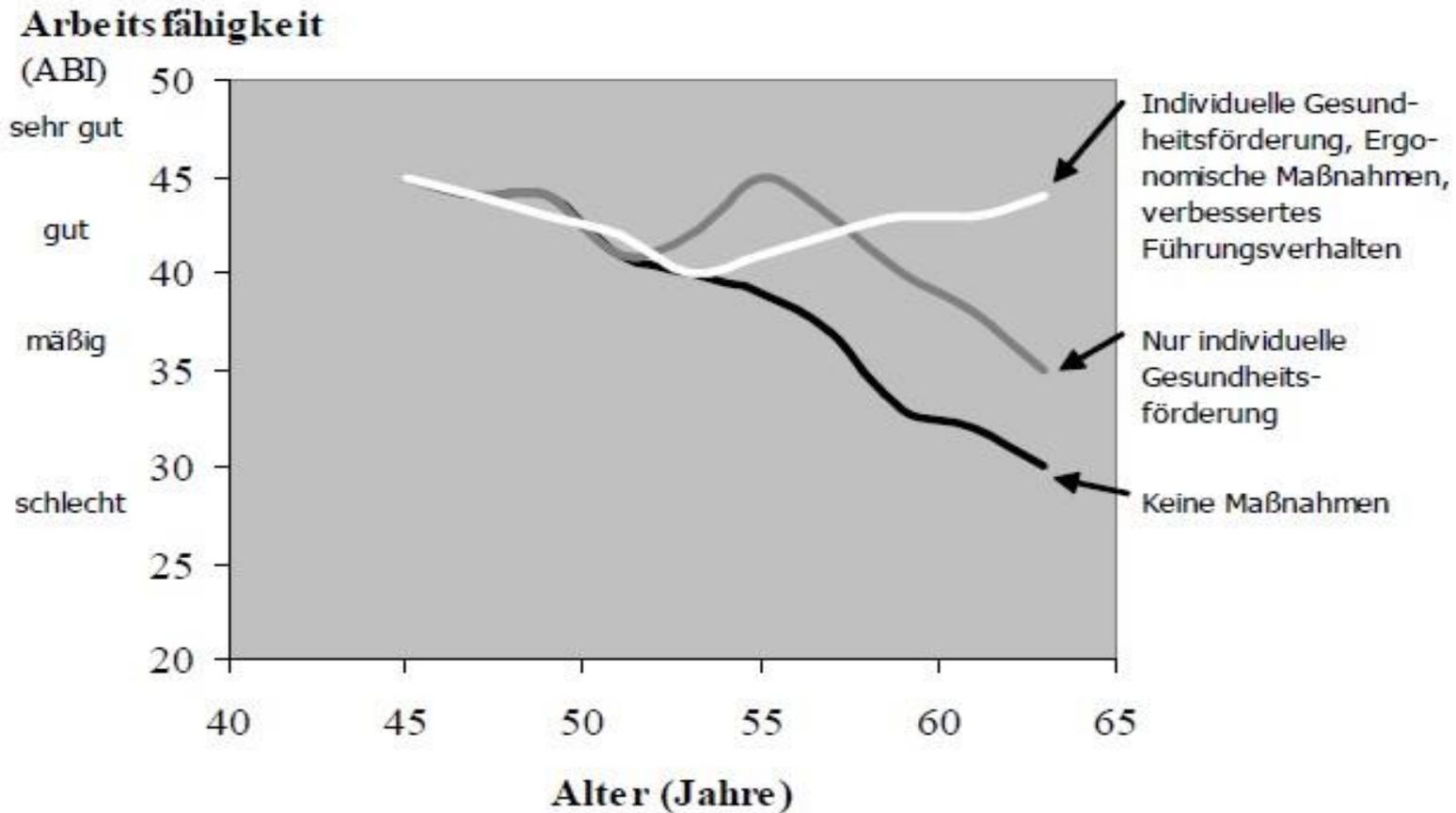
Arbeitsfähigkeit: WAI/ABI nach Tuomi/Ilmarinen, Quantity & Quality Method nach Brouwer

Tabelle 1 Ansatzpunkte zur Belastungsoptimierung und Gesundheitsförderung (Flake, 2001)

Ansatzpunkte der Gestaltung	im Unternehmen (verhältnisorientiert)	bei der Person (verhaltensorientiert)
<p>belastungsorientiert</p> <p>Vermeiden beziehungsweise Beseitigen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen und Belastung</p>	<p>Optimierung der Arbeitsbelastungen Gestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> – der Arbeitsorganisation – der Arbeitszeit – des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel und der Arbeitsumgebung 	<p>Optimierung der persönlichen Ressourcen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Stressmanagement – Entspannungstechniken – Abbau von Risikoverhalten
<p>ressourcenorientiert</p> <p>Schaffen beziehungsweise Erhalten von Kraftquellen, das heißt gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen und Kompetenzen</p>	<p>Aufbau von Kraftquellen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vergrößerung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen – Ausbau eines gesundheitsförderlichen Führungsstils – Gestaltung des Sozialklimas 	<p>Aufbau von persönlichen Kraftquellen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Qualifizierung durch die Arbeit – Schulung und Fortbildung – Kompetenztraining

FÜHRUNGSVERHALTEN & ARBEITSFÄHIGKEIT

www.ubit.at/wien



Nach Ilmarinen, Ausarbeitung: Richenhagen

BGF

- Maßnahmen zur Verhaltens- und Verhältnisprävention unter Beteiligung der MitarbeiterInnen
- Dabei kann es sich auch um punktuelle, zeitlich befristete Einzelmaßnahmen handeln

BGM

- Systematische & nachhaltige Schaffung & Gestaltung gesundheitsförderlicher Strukturen und Prozesse
- Befähigung ALLER zu eigenverantwortlichem, gesundheitsbewusstem Verhalten

Quelle: DIN SPEC 91020

Verantwortliches gesundheitspolitisches Handeln bewirkt auf der Ebene der Organisation:

- Reduktion krankheitsbedingter Ausfallzeiten
- Geringe Fluktuation
- Höhere Produktivität & Innovationsfähigkeit
- Verbesserte Qualität der Leistungen
- Reduktion der Versicherungskosten
- Wahrnehmung sozialer Verantwortung - Image
- Attraktivität als Arbeitgeber
- Verbesserung der Außenbeziehungen
- Erreichung ökonomischer Ziele (Wettbewerb, Kreditwürdigkeit)

Quelle: DIN SPEC 91020

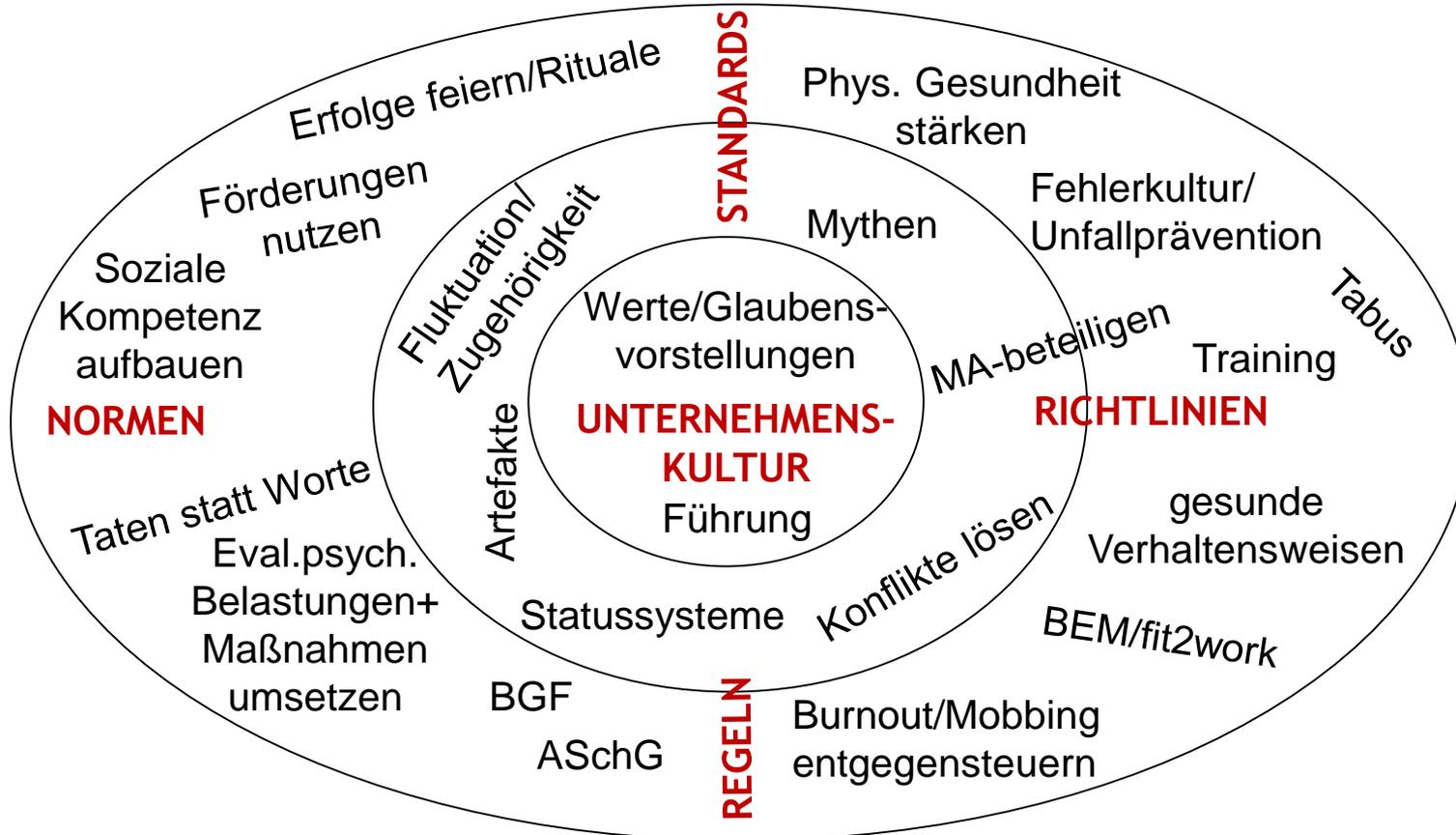
Verantwortliches gesundheitspolitisches Handeln bewirkt auf der Ebene der MitarbeiterInnen:

- Stärkungen der Eigenverantwortung / Bewusstsein für Gesundheit
- Verbessertes Betriebsklima
- Verminderung der Arbeitsbelastungen
- Identifikation mit den Aufgaben / dem Unternehmen
- Mehr Arbeitszufriedenheit & Motivation
- Gesteigerte Leistungsfähigkeit
- Arbeitsbewältigungs-, & Beschäftigungsfähigkeit
- Work Life Balance
- Verbesserte Lebensqualität

Quelle: DIN SPEC 91020

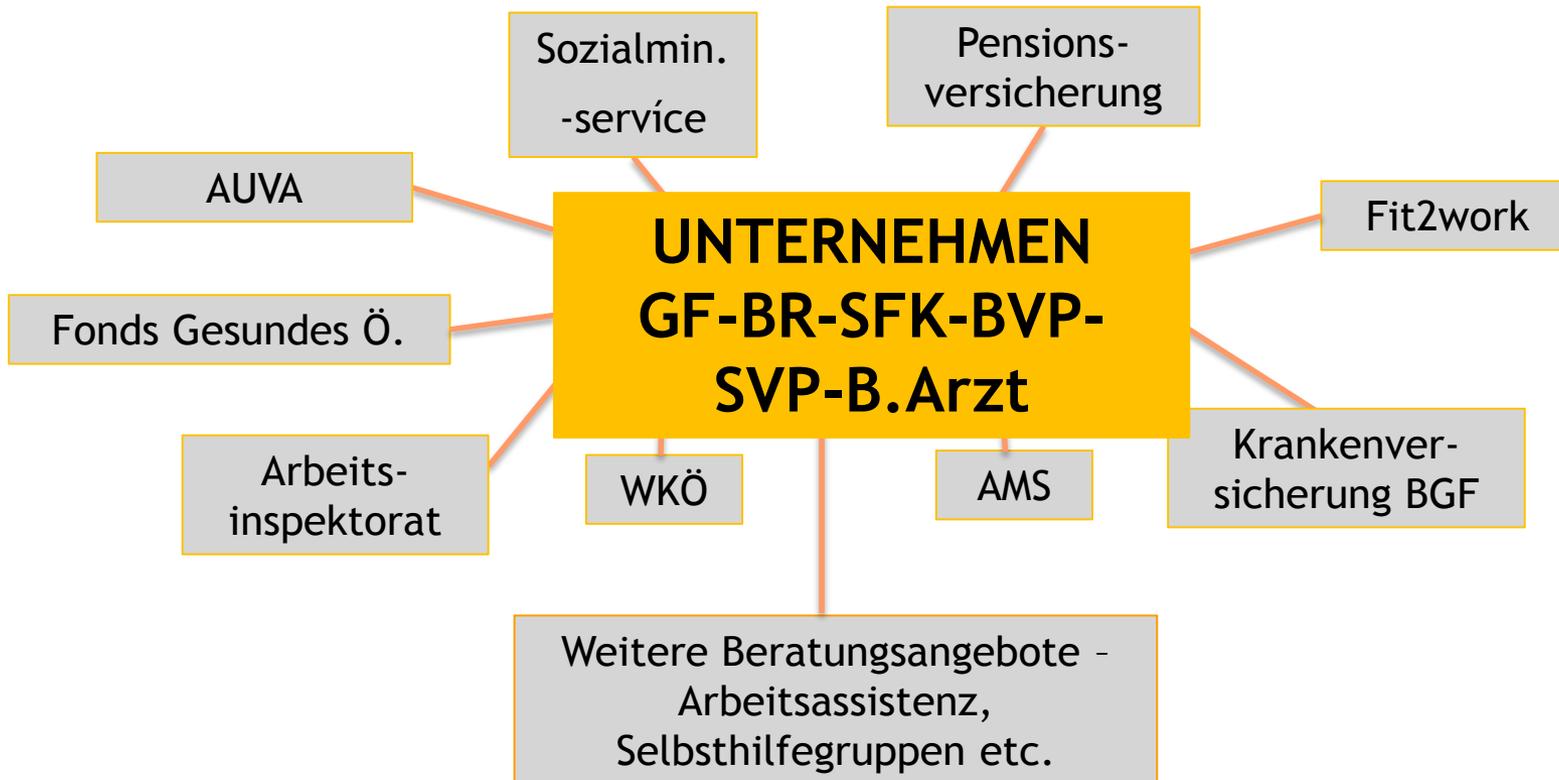
BGM-Mix

www.ubit.at/wien



Player zielorientiert jonglieren!

www.ubit.at/wien



fit2work ist ...

www.ubit.at/wien

- zu 100% gefördert / kostenlos
- eine Initiative der österreichischen Bundesregierung
- basierend auf der Rechtsgrundlage:
Arbeits- und Gesundheitsgesetz (AGG)

Diese Maßnahme wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert:



fit2work wird finanziert von:



Das österreichische Förderprogramm für Betriebe, die sich dem Thema „Betriebliche Gesundheit“ systematisch widmen wollen.

Ziele sind

- möglichst **langfristiger Erhalt** der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit
- **frühzeitige** Interventionsmöglichkeit bei gesundheitlichen Problemen
- **Bewusstseinsbildung** für eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt
- **präventive** Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung
- Betriebe über **Förderungen und Angebote** zu informieren

Das theoretische Modell

www.ubit.at/wien



- **Arbeitsfähigkeit** ist das Gleichgewicht zwischen dem was Beschäftigte leisten können bzw. wollen und dem, was der Betrieb bzw. die Organisation verlangt und an Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt.
- Der **ABI Plus™** der AUSA misst die „Menschenfähigkeit“ von Arbeit und gibt Auskunft über das Maß dieses Gleichgewichtes.
- **Arbeitsfähigkeit** wird zu **60%** durch **Arbeitsverhältnisse** und zu **40%** von der **Person** selber beeinflusst.

Der ABI Plus™

www.ubit.at/wien

Der ABI Plus™ misst über den klassischen Arbeitsbewältigungsindex hinaus acht Themenbereiche:

- gesundheitliche Beschwerden
- Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Führungsqualität
- Arbeitsanforderungen/Belastungen
- Handlungsspielräume
- Motivation
- Erfahrung
- Werte

... in Bezug auf deren Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit.

Punktwerte des Arbeitsbewältigungsindex (ABI)

Punktwert	Arbeitsbewältigungsstatus	Schutz- oder Förderziel	Wahrscheinlichkeit Frühpensionierung
7-27 Punkte	„kritisch“	Arbeitsfähigkeit WIEDERHERSTELLEN	Männer 38% Frauen 33%
28-36 Punkte	„mäßig“	Arbeitsfähigkeit VERBESSERN	Männer 8% Frauen 4%
37-43 Punkte	„gut“	Arbeitsfähigkeit UNTERSTÜTZEN	< 2%
44-49 Punkte	„sehr gut“	Arbeitsfähigkeit ERHALTEN	< 1%

Niedrige ABI-Werte in der gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit gehen mit einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsprozess, eingeschränkter Gesundheit, schlechter Lebensqualität und Produktivitätsverlusten einher.

fit2work Beratungsablauf im Detail (<15 MA)

Phase	Aktivitäten	Fristen	Tage
Abklärung	Abklärung und Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung Aufbau einer Projektstruktur	Innerhalb von 1 Monat	0,5
Analyse- und Sensibilisierung	MitarbeiterInnen Befragungen mittels AB-Coaching	Innerhalb von 3 Monaten	0,5
Reporting	Ergebnisbericht aus den Befragungen und Darstellen von Maßnahmen-Schwerpunkten	Innerhalb von 4 Monaten	0,5
Intervention	Maßnahmenentwicklung und Begleitung bei deren Umsetzung zur nachhaltigen Stärkung der Arbeitsfähigkeit	mind. 4 Monate	1,0
Abschluss	Evaluation	innerhalb von 12 Monaten	0,5
		Gesamt	3,0

fit2work Beratungsablauf im Detail (15-50 MA)

Phase	Aktivitäten	Fristen	Tage
Abklärung	Abklärung und Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung Aufbau einer Projektstruktur	Innerhalb von 1 Monat	0,5
Analyse- und Sensibilisierung	MitarbeiterInnen Befragungen mittels AB-Coaching	Innerhalb von 3 Monaten	1,0
Reporting	Ergebnisbericht aus den Befragungen und Darstellen von Maßnahmen-Schwerpunkten	Innerhalb von 4 Monaten	0,5
Intervention	Aufbau eines nachhaltigen Eingliederungsmanagements Begleitung bei der Umsetzung von Maßnahmen	mind. 4 Monate	2,5
Abschluss	Evaluation	innerhalb von 12 Monaten	0,5
		Gesamt	5,0

fit2work Beratungsablauf im Detail (15-50 MA)

Phase	Aktivitäten	Fristen	Tage
Abklärung	Abklärung und Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung Aufbau einer Projektstruktur	Innerhalb von 1 Monat	0,5
Analyse- und Sensibilisierung	MitarbeiterInnen Befragungen mittels ABI Plus™	Innerhalb von 3 Monaten	2,0
Reporting	Ergebnisbericht aus den Befragungen und Darstellen von Maßnahmen-Schwerpunkten	Innerhalb von 4 Monaten	0,5
Intervention	Aufbau eines nachhaltigen Eingliederungsmanagements Begleitung bei der Umsetzung von Maßnahmen	mind. 4 Monate	3,0
Abschluss	Evaluation mittels ABI Plus™	innerhalb von 12 Monaten	1,0
		Gesamt	7,0

fit2work Beratungsablauf im Detail (>50 MA)

Phase	Aktivitäten	Fristen	Tage
Abklärung	Abklärung und Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung Aufbau einer Projektstruktur	Innerhalb von 1 Monat	0,5
Analyse- und Sensibilisierung	MitarbeiterInnen Befragungen mittels ABI Plus™	Innerhalb von 6 Monaten	3,0
Reporting	Ergebnisbericht aus den Befragungen und Darstellen von Maßnahmen-Schwerpunkten	Innerhalb von 7 Monaten	0,5
Intervention	Aufbau eines nachhaltigen Eingliederungsmanagements Begleitung bei der Umsetzung von Maßnahmen	Mind. 7 Monate	3,0
Abschluss	Evaluation mittels ABI Plus™	innerhalb von 36 Monaten	1,0
		Gesamt	8,0

proaktiv agieren

verminderte
Arbeitsfähigkeit

verminderte
Arbeitsfähigkeit

Krankenstand

Gesundheitliche
Problematiken

**Warnzeichen
erkennen (können);
Angebote hier**

**Flexible, begleitete
Rückkehr;
Angebote hier**

Krankmeldung

Rückkehr in die Arbeit

Beispiele für Maßnahmen/ Förderungen

www.ubit.at/wien

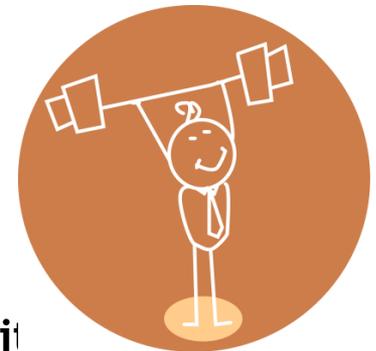
- Bildungsmaßnahmen (Umschulung, Qualifizierung,...)
- Berufliche Rehabilitation
- Veränderung der Arbeitsorganisation
- Empowerment chronisch kranker MitarbeiterInnen
- Technische Arbeitsplatzhilfen, -adaptierungen
- Arbeitsassistenz
- Gestaltung von ergonomischen Arbeitsabläufen
- Adaptierung von Arbeitsmitteln
- Veränderung der Arbeitszeitgestaltung
- Kommunikationsschwierigkeiten abbauen



Ihr Nutzen

www.ubit.at/wien

- Ausbau von **gesundheitsförderlichen Ressourcen** im Unternehmen
- Aufbau eines Frühwarnsystems
- Förderung & Erhalt der **Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit**
- Positive Auswirkungen auf MitarbeiterInnenzufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen
- **Senkung** von Krankenständen und Abwesenheitszeiten
- Nachhaltige **Eingliederung** von MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen sowie Menschen mit Behinderung
- Vorbereitung auf den demografischen Wandel und Erhalt von Know-how im Unternehmen
- Inanspruchnahme von Beratung bzw. Förderleistungen



WIEDEREINGLIEDERUNGS- TEILZEIT-GESETZ (WIETZ)



www.ubit.at/wien

Arbeitsprogramm der ö. Bundesregierung 2013-2018 „Erfolgreich. Österreich“:

Ziel Kapitel 4: **Länger gesund leben und arbeiten**

- Unterkapitel Pensionen:

Zur Zielerreichung der **Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters** ist u.a. die Maßnahme „Wiedereingliederung nach langen Krankenständen“ vorgesehen.

Inkrafttreten: BGBl. I Nr. 30/2017 mit **1. Juli 2017**

WIEDEREINGLIEDERUNGS- TEILZEIT-GESETZ (WIETZ)



www.ubit.at/wien

Zeitnahe Wiedereingliederung bei aufrechtem Beschäftigungsverhältnis:

- Erhalt des Arbeitsplatzes und der Anschlussfähigkeit
- Stufenweise Rückkehr / sanfte Reintegration in den Arbeitsprozess
- Nachhaltige Festigung und Erhöhung der Arbeitsfähigkeit
- Erhalt von Fachkräften für den Dienstgeber
- win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber!
- **Achtung:**
WIETZ gilt nicht für Beamte und neue Vertragsbedienstete (wird für diese ev. ab 1.1.2018 ins VBG und damit auch BVA aufgenommen)
WIETZ gilt jedoch für alte VBs (sind ASVG-Versichert)!

WIEDEREINGLIEDERUNGS- TEILZEIT-GESETZ (WIETZ)

www.ubit.at/wien

- Prinzip der **Freiwilligkeit**
- **6-wöchige** Mindestkrankenstandsdauer
- Arbeitsverhältnis mindestens **3 Monate**
- Status während Wiedereingliederungsteilzeit: **Arbeitsfähig!**
- Dauer der WE-Teilzeit: **Mindestens 1 und höchstens 6 Monate**
- **Geldleistungen:** Aliquotes Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung plus Wiedereingliederungsgeld aus Mitteln der KV
- **Sozialrechtliche Absicherung:** Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung für die Dauer des Bezugs von WE-Geld
- **Herabsetzung** der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens **¼ (75%) und höchstens ½ (50%)**,
wöchentliche (reduzierte) Normalarbeitszeit: mind. 12 Stunden!
Entlohnung nicht unter Geringfügigkeitsgrenze!

WIEDEREINGLIEDERUNGS- TEILZEIT-GESETZ (WIETZ)

www.ubit.at/wien

- **6-wöchige** ununterbrochene Mindestkrankenstandsdauer
- Beratung durch **fit2work** oder **AMed** bzw. arbeitsmed. Zentrum
- **Beratung** AG und AN über WE-Teilzeit sowie **Vereinbarung** eines WE-Plans noch **im Krankenstand = vor Dienstantritt!**
- Wiedereingliederungsvereinbarung mit AN/AG:
 - Reduktionsausmaß 0,25-0,5%, (Ü-Stunden max. 10 %, Durchschnitt)
 - Antritt, Dauer max. 6 Monate, Verlängerungsmöglichkeit 1-3Monate
 - Lage der AZ
 - Arbeitsplatzadaptierungen
- **Bewilligung** des WE-Geldes durch Krankenversicherungsträger!
- **Antritt = arbeitsfähig** schreiben erst **nach Bewilligung** durch KK!

WIEDEREINGLIEDERUNGS- TEILZEIT-GESETZ (WIETZ)

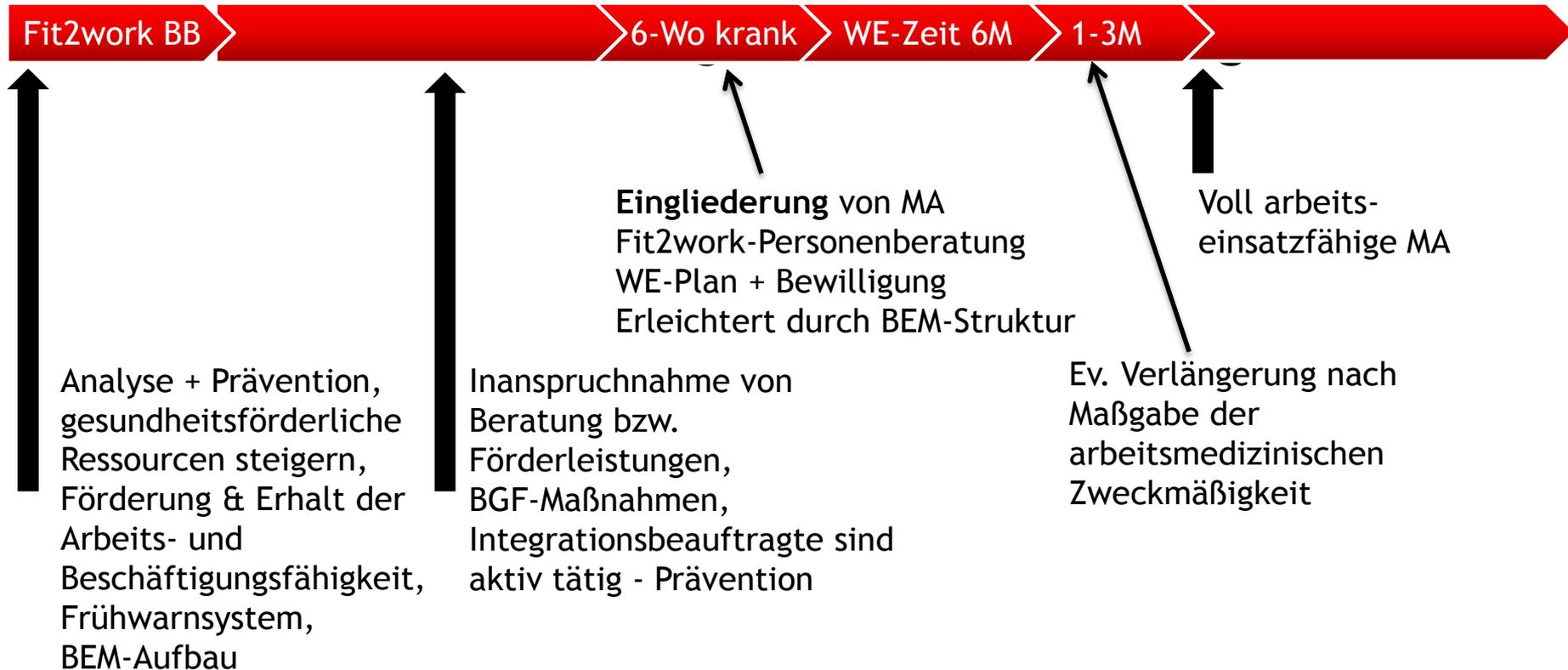
www.ubit.at/wien

- Angaben von Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung;
keine einseitige Änderung ABER: Nachträgliche **einvernehmliche Änderung**
der Teilzeitbeschäftigung zwischen AG und AN **max. 2x**
- Bewilligung durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst der GKK - ev. 1-3
Monate verlängern (Voraussetzung: Medizinische Zweckmäßigkeit)
- Neuerlicher Anspruch erst nach 18 Monaten nach Ablauf der
Wiedereingliederungszeit.

WIEDEREINGLIEDERUNGS- TEILZEIT-GESETZ (WIETZ)

Finanzielles + Kündigungsschutz:

- Anspruch auf aliquotes Entgelt vom AG + aliquotes Wiedereingliederungsgeld (25 bis max. 50% des erhöhten Krankengeldes)
- Bei Änderungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit während der WE-Teilzeit ist die Höhe des WE-Geldes anzupassen. Bei Vereinbarung zu Beginn über Steigerung der Arbeitsleistung während WE-Zeit, ist während der gesamten Dauer die Durchschnittsarbeitszeit zu entlohnen
- Motivkündigungsschutz (bei Äußerung der Absicht oder tatsächlicher Inanspruchnahme oder Ablehnung) - Anfechtung ASO! Kündigungsmöglichkeit durch AN gegeben.



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!



Mag. Gerda Ruppi-Lang

www.bgm-consultants.at

www.mediation.bz

Tel: ++43 699 11442090