



# Impfungen als Beitrag zu einem wirksamen Betrieblichen Gesundheitsmanagement- System BGM

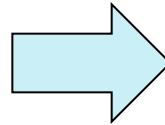
Dr. Elisabeth Grieger, Arbeitsmedizinisches Gesundheitszentrum  
Mittelhessen e.V., Gießen & Agnes Kaminski, pro4-cooperation, Marburg

# 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

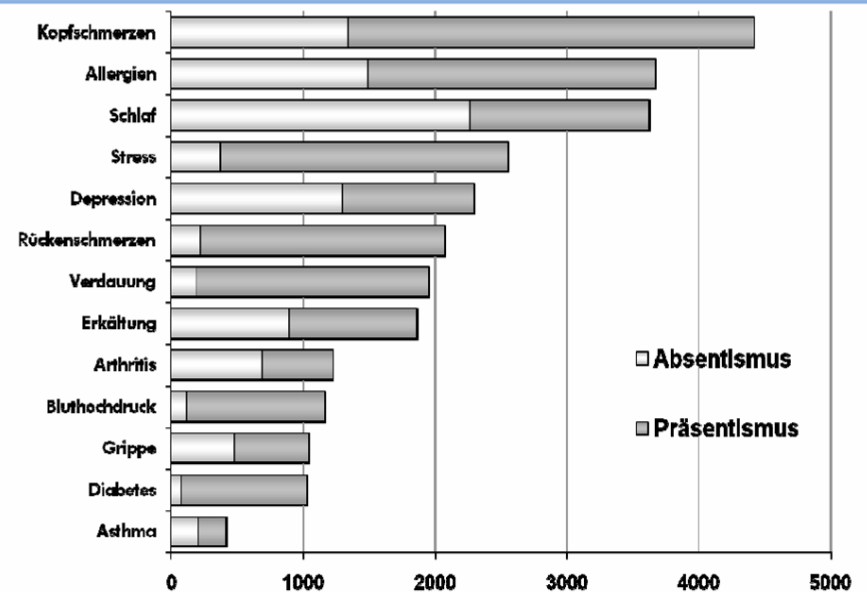


▶ Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe

# 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 <sup>1</sup>
- ▶ negative Folgen für die Gesundheit<sup>2</sup> :
  - 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

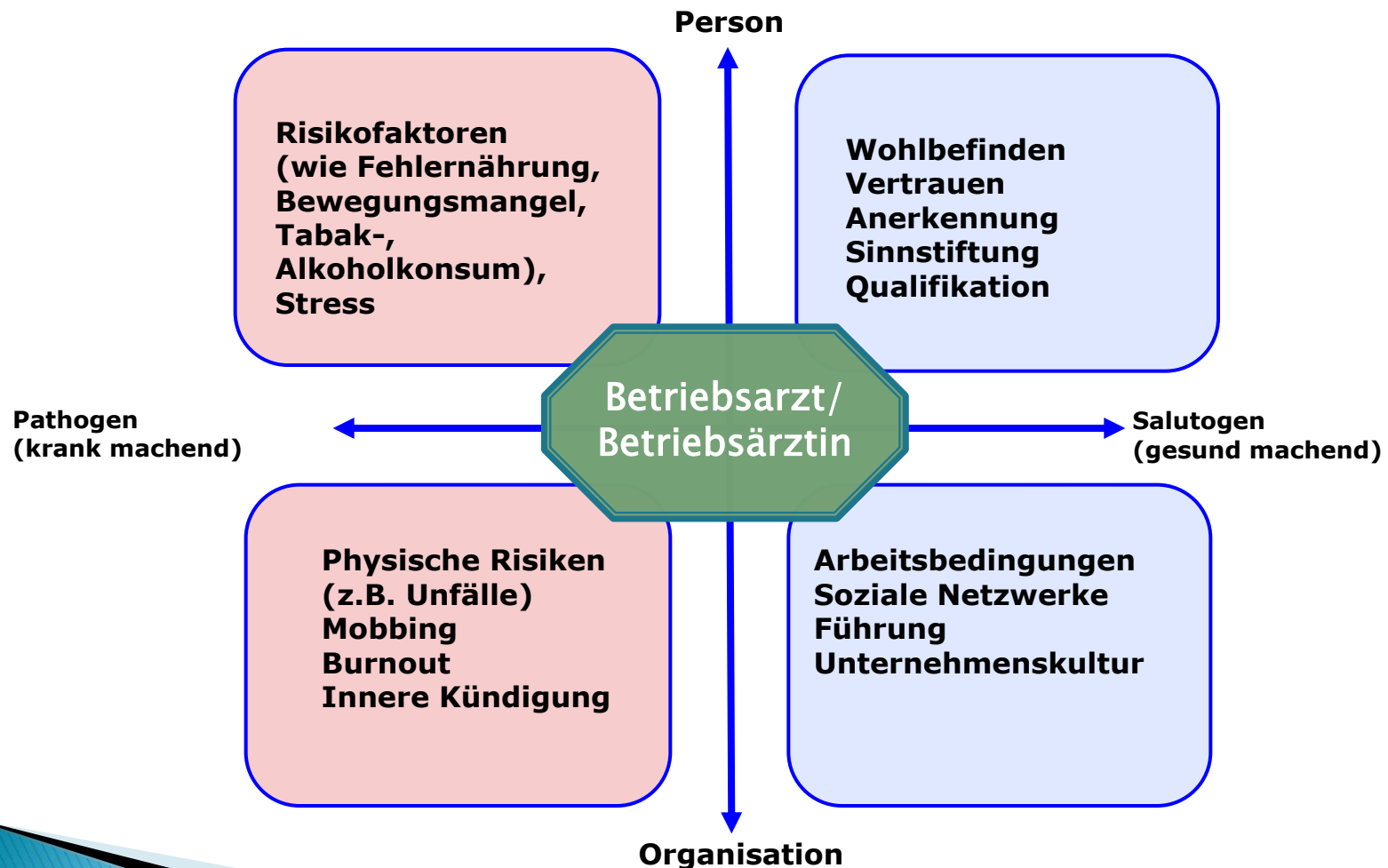
Quelle: HDI 2007 aus Brandenburg, Nieder (2009)

Investitionen in Gesundheit „rechnen“ sich.

<sup>1</sup>Steinke und Badura 2011

<sup>2</sup>Kivimäki et <sup>2</sup>Kivimäki 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



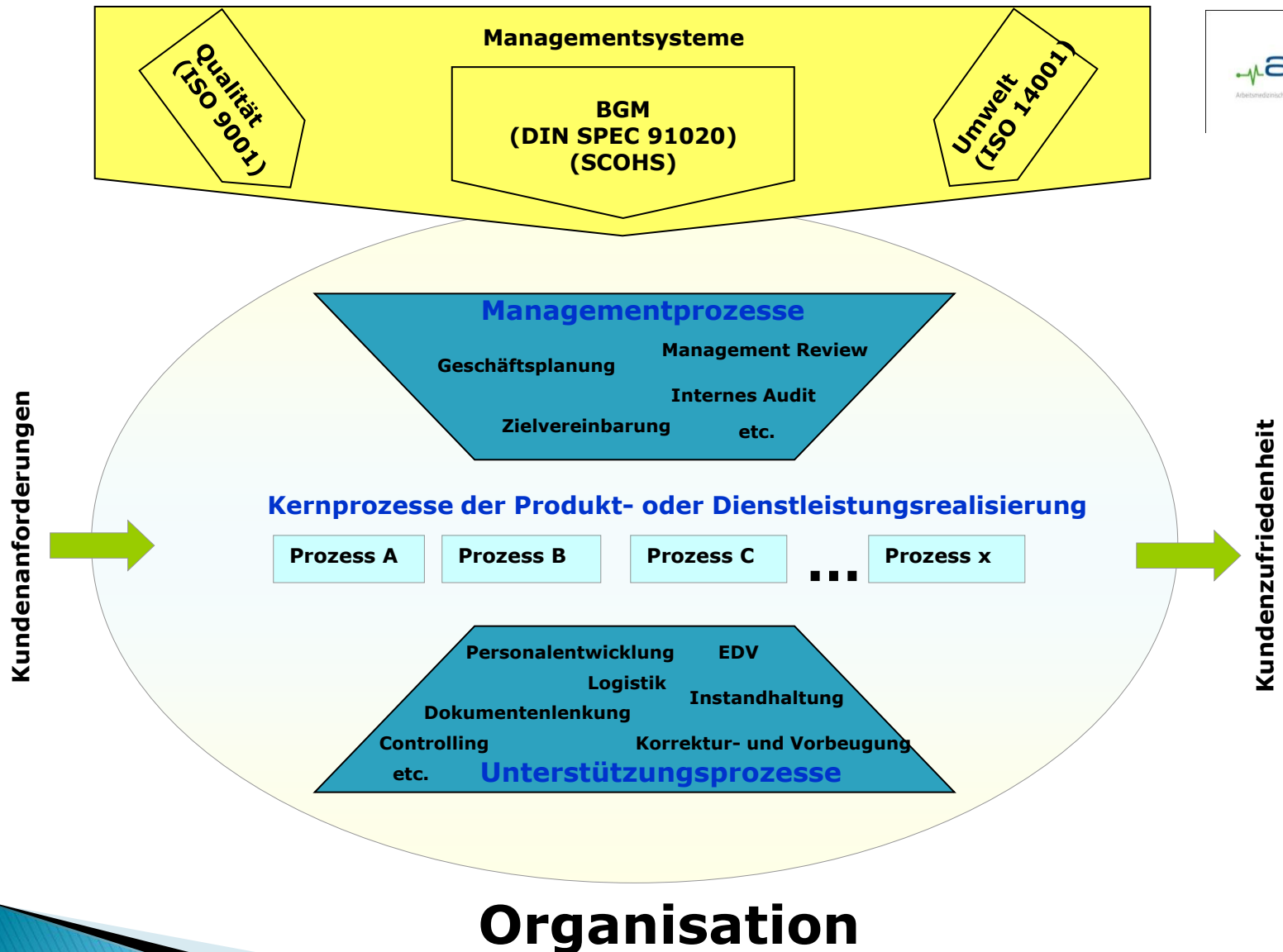
Anzahl Geimpfter

- 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