

Newsletter der Motio Verbund GmbH



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

im aktuellen Newsletter 2007 / 2008 informieren wir sie zu den Zahlen der Krankheitsstandsanalysen für 2007. Zudem präsentieren wir Ihnen die Gewinner des „Unternehmenspreis Gesundheit“, der im Dezember 2007 erstmalig von der Europäischen Kommission und dem BKK Bundesverband an Unternehmen mit einem vorbildlichen Gesundheitsmanagement verliehen wurde.

Des Weiteren möchten wir Ihnen die Bücher „Innere Kündigung - Wenn der Job zur Fassade wird“ sowie „Innere Kündigung - Entwicklung einer Skala zur empirischen Messung“ vorstellen.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

Inhaltsverzeichnis	Seite
Aktuelles zum Krankenstand 2007	2
„Unternehmenspreis Gesundheit“ erstmals an Unternehmen mit vorbildlichem Gesundheitsmanagement am 5. Dezember 2007 verliehen	5
Buchtipp: Innere Kündigung	9
Quellenangaben	11

Aktuelles zum Krankenstand 2007

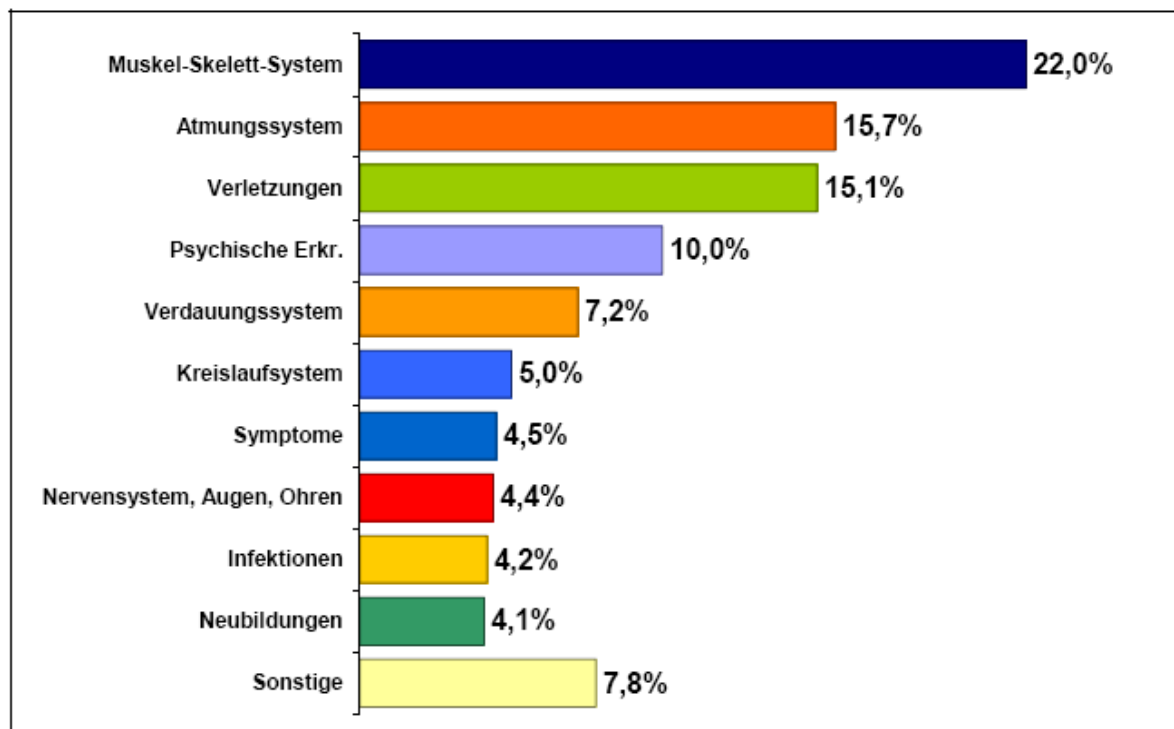
In den vergangenen zehn Jahren ist der Krankenstand der Arbeitnehmer in Deutschland stetig gesunken. Den Angaben des BKK-Bundesverbands zufolge, betrug der Krankenstand in Deutschland über das gesamte Jahr 2006 nur 3,4 Prozent. Mit 12,4 Krankheitstagen wurde laut Verband die geringste Zahl von Krankentagen seit 30 Jahren ausgewiesen.

Die Auswertungen der aktuellen Krankenstandsanalysen für 2007 weisen nun auf eine Trendwende hin. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum stieg der durchschnittliche Krankenstand in den ersten 10 Monaten des Jahres laut BKK-Bundesverbands von 3,5 Prozent auf 3,7 Prozent. Ist es mit dem Rekordtief nun vorbei?

„Die Menschen gehen später in Rente, und für viele wird die tägliche Arbeit immer stressiger. Dies könnten zwei Gründe dafür sein, dass erstmals seit über zehn Jahren der Krankenstand in Deutschland wieder ansteigt“, sagte Florian Lanz, Sprecher des BKK Bundesverbandes.

Eine genauere Betrachtung der Krankenstände zeigt zudem einige alarmierende Entwicklungen. Der Anteil chronischer Erkrankungen (darunter: Herz-Kreislaufkrankungen, Muskel-Skeletterkrankungen, Atemwegserkrankungen, psychische Erkrankungen, Krebs und Diabetes) wächst beständig und dies sowohl an der gesamten Krankheitslast wie auch an der Sterblichkeit überhaupt – und das in allen europäischen Ländern. Fast 60% der Krankheitslast wird in Europa durch eine Gruppe von 7 Risikofaktoren verursacht (Quelle: WHO 2005 und 2006). Dazu gehören ein zu hoher Blutdruck, Tabak, Alkohol, Fehlernährung und Übergewicht, hohes Blutcholesterin sowie Bewegungsmangel und schädliche körperliche Belastungen.

Besonders auffällig ist aber insbesondere die stetige Zunahme von psychischen Erkrankungen. Entgegen dem allgemeinen Abwärtstrend stieg ihr Anteil am Krankenstand laut den Arbeitsunfähigkeits-Daten der DAK bereits zwischen 1997 und 2004 um 68,7 Prozent. (Quelle: DAK AU-Daten 2004, 2005 und 2006). Psychische Erkrankungen haben 2005 und 2006 weiter leicht an Bedeutung gewonnen. Als Ursache hierfür, wird vor allem die sich herausbildende globale Wirtschaft gesehen, welche seit Mitte der 90er Jahre zu einer Erhöhung des Stressniveaus auf allen Hierarchieebenen beigetragen hat. (O’Toole, Lawler 2006).



Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen (DAK AU-Daten 2006)

Betrachtet man zudem die Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung der Bertelsmann Stiftung vom März und April 2007, kommt die Frage auf, inwieweit sich die alleinige Analyse der Fehlzeiten überhaupt eignet, um eine glaubwürdige Aussage über den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer zu erhalten.

Die Ergebnisse der Befragung, in der insgesamt 1.689 Personen zu Themen des deutschen Gesundheitswesens befragt wurden, decken auf, dass insgesamt 71 Prozent der Deutschen in den vorangegangenen zwölf Monaten mindestens einmal zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben. 46 Prozent haben dies sogar zweimal oder öfter getan. „Als Beweggründe für das Arbeiten trotz gesundheitlicher Beschwerden werden vor allem Pflichtgefühl (53 Prozent) und Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen (46 Prozent) genannt. Jeweils rund ein Viertel der Deutschen äußert, dass die Angst vor beruflichen Nachteilen oder Arbeitsplatzverlust sie dazu bewogen hat, auch krank zur Arbeit zu gehen.“ (Bertelsmann Stiftung PM 03.07.2007)

Neben der Freude über niedrige Krankenstände, ist den Zahlen der Fehlzeitstatistiken gegenüber auch eine gehörige Portion Skepsis angebracht. "Vielmehr muss die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der anwesenden Belegschaft in den Betrieben stärker beachtet werden. Denn Mitarbeiter, die sich trotz Krankheit zur Arbeit schleppen, sind durch Produktivitätseinbußen und Ansteckungsgefahr für Kollegen langfristig auch nicht im Interesse der Unternehmen", meint Andreas Heyer, Projektmanager im Kompetenzzentrum Unternehmenskultur/Führung der Bertelsmann Stiftung.

Sieht man der Realität einer alternden Bevölkerung, dem heraufgesetzten Rentenalter und der Zunahme chronischer, insbesondere psychischer Krankheiten in Deutschland und andernorts ins Auge, so ist laut Prof. Dr. Bernhard Badura (Uni Bielefeld) bei der derzeitigen Entwicklung, in absehbarer Zeit definitiv mit einer weiteren Erhöhung der Arbeitsunfähigkeitsfälle und zudem auch mit einer sinkenden Produktivität durch zunehmende krankheitsbedingte Einschränkungen zu rechnen. Aufgrund von Behandlungskosten und Frühverrentung kommt es laut seiner Meinung darüber hinaus auch zu einer Erhöhung der Lohnnebenkosten. (Quelle: Prof. Dr. Bernhard Badura, Vortrag: Bad Sassendorf, 19.04.2007)

Diese Aussicht sowie der Umstand, dass die Unternehmenswerte in der heutigen Wissensgesellschaft nicht mehr die Produktionskapazitäten sind, sondern vielmehr in den Köpfen der Mitarbeiter stecken, erhöht die Notwendigkeit von Investitionen in Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung des Gesundheitszustandes der Belegschaft.

Auch das World Economic Forum 2007 empfiehlt Unternehmen die Bekämpfung von chronischen Krankheiten. Diese sind nicht nur Haupttodesursache weltweit, sondern in erheblichem Umfang arbeitsbedingt und können daher durch betriebliche Programme wirksam bekämpft werden.

Andreas Heyer vom Kompetenzzentrum Unternehmenskultur weist in diesem Zusammenhang auf die Gestaltung von Faktoren wie Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Führungsverhalten hin, denn auch diese beeinflussen in entscheidendem Maße, ob der Arbeitsplatz eine Belastung oder eine Ressource für die Gesundheit der Belegschaft darstellt.

"Eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, die Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse einbezieht, trägt entscheidend dazu bei, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten.", so Heyer.

**„Unternehmenspreis Gesundheit“ erstmals an Unternehmen
mit vorbildlichem Gesundheitsmanagement
am 5. Dezember 2007 verliehen**

Im Rahmen der Veranstaltung „Wettbewerbsvorteil Gesundheit“ in Köln (05.12.2007) wurde erstmals der „Unternehmenspreis Gesundheit“ verliehen. Für ihr vorbildliches Gesundheitsmanagement wurde unter anderen die Abteilung Rehabilitation der Deutsche Rentenversicherung ausgezeichnet. Das Projekt wurde gemeinsam mit der DAK – Unternehmen Leben und Motio durchgeführt. Der „Unternehmenspreis Gesundheit“, der im Rahmen der Kampagne „Move Europe“ initiiert wurde, wird an Unternehmen verliehen, die auf die Frage eine Antwort anbieten: „Wie lassen sich angesichts einer stetigen Zunahme chronischer Erkrankungen und älter werdender Belegschaften in den Betrieben die Sozialsysteme langfristig sichern?“

Der Unternehmenspreis Gesundheit geht aus der größten europäischen Kampagne für betriebliches Gesundheitsmanagement - „Move Europe“ hervor. Diese wurde im April 2007 mit Unterstützung der EU-Kommission vom Europäischen Netzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung (ENWHP) gestartet. Ziel der Initiative ist die europaweite Stärkung der Bedeutung von betrieblicher Gesundheitsförderung, die angesichts des demografischen Wandels und immer älter werdender Belegschaften zunehmend wichtiger wird. Im globalen Wettbewerb ist die Mitarbeitergesundheit zu einer Schlüsselressource für zukunftsfähige Unternehmen geworden. „Die Bedeutung betrieblicher Gesundheitsförderung kann meiner Erfahrung nach nicht hoch genug eingeschätzt werden.“ so Hartmut Mehdorn, Vorstandsvorsitzender der Bahn AG und Schirmherr der Kampagne.

Rund 400 Betriebe und öffentliche Verwaltungen aus ganz Deutschland beteiligten sich seit Anfang 2007 in einem dreistufigen Auswahlverfahren an dem Wettbewerb.

Im Rahmen des Kongresses „Wettbewerbsvorteil Gesundheit“ wurden erstmals die „gesündesten Unternehmen“ Deutschlands mit diesem Preis ausgezeichnet. Elf vorbildliche Unternehmen aus den Kategorien: Großunternehmen, Klein- und Mittelunternehmen, Gesundheitswirtschaft sowie öffentlicher Dienst konnten die Auszeichnung, welche von Rolf Schwantz, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesgesundheitsministerium, Horst Kloppenburg, Generaldirektion Gesundheit bei der Europäischen Kommission, Prof. Dr. Elisabeth Pott, Direktorin der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung, und K.-Dieter Voß, Vorstand beim BKK Bundesverband überreicht wurden, in Empfang nehmen.

Für ihr vorbildliches Gesundheitsmanagement wurden in der Kategorie Großunternehmen die Aktiengesellschaften SAP, Bertelsmann, Daimler, Volkswagen und RheinEnergie sowie die IBM Deutschland GmbH ausgezeichnet.

In der Kategorie Klein- und Mittelunternehmen wurde die REWE Tönnies oHG prämiert, das Stiftungsklinikum Mittelrhein in der Kategorie Gesundheitswirtschaft und die Stadt Dortmund sowie die Deutsche Rentenversicherung, Abteilung Rehabilitation in der Kategorie öffentlicher Dienst.

Die VHH PVG Unternehmensgruppe erhielt den Sonderpreis „Fit in die Zukunft“ für ihr herausragendes Engagement im Bereich „Demografischer Wandel“.

Nachfolgend möchten wir Ihnen Einblick in die konkreten Projektmodule des betrieblichen Gesundheitsmanagement der Abteilung Rehabilitation der Deutschen Rentenversicherung Bund geben. Die Durchführung erfolgte von Motio in Kooperation mit der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK).

Abteilung Rehabilitation der Deutschen Rentenversicherung Bund

Unternehmen und Vorhaben



Foto: www.eventfotograf.com

Preisübergabe an Frau Gabriele Sandner, Vertreterin der DRV - Bund durch Herrn Rolf Schwanitz, Parlamentarischer Staatssekretär des BMG

Die Abteilung Rehabilitation ist innerhalb der Deutschen Rentenversicherung Bund für die Organisation, Planung und Durchführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben verantwortlich. Ziel ihrer Aktivitäten ist die Wiedereingliederung von Versicherten ins Erwerbsleben zur Vermeidung von Frühverrentungen getreu ihrem Motto: „Reha– rechtzeitig handeln“.

In der Abteilung sind ca. 6000 Mitarbeiter beschäftigt. Arbeits- und Gesundheitsschutz genießt hier einen besonderen Stellenwert, denn den Trägern der Rentenversicherung kommt auch eine Vorbildfunktion für andere Arbeitgeber zu. Die Aktivitäten zum Gesundheitsmanagement der Abteilung 80 sind dabei eingebettet in die Strategien der Gesundheitsförderung des gesamten Unternehmens.

Die spezifischen Maßnahmen der Abteilung richten sich an Gesunde, gesundheitsgefährdete und chronisch kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die einzelnen Aktivitäten sollen dazu beitragen, Aufgaben im Beruf und sozialen Lebenskontext mit guter Lebensqualität wahrzunehmen. Neben klassischen Gesundheitskursen werden innerhalb des Gemeinschaftsprojekts mit Motio und der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) Aktivitäten zur Arbeitsorganisation, Mitarbeitermotivation und zum Betriebsklima durchgeführt.

Projektbeschreibung

Mit Projektbeginn wurde zunächst eine Steuerungsgruppe gebildet, welche die Leitung des Gesamtprojekts übernimmt und die Ziele des Projekts festlegt. Die Steuerungsgruppe besteht dabei aus Führungskräften der unterschiedlichen Bereiche sowie der ärztlichen Mitarbeiterin der Abteilungsleitung. Als Ziele wurden die Vermeidung und Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und die Wiedereingliederung von leistungsgewandelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern definiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Maßnahmen in Anspruch nehmen, um ihre Aufgaben im Beruf und sozialen Lebenskontext mit guter Lebensqualität wahrnehmen zu können. Gesundheitseinschränkungen sollen nicht zu Partizipationsstörungen führen.

Um die Aktionen innerhalb des Projekts auf den tatsächlichen Bedarf der Mitarbeiter abzustimmen, kamen/ kommen verschiedene Analyseinstrumente wie Mitarbeiterbefragungen, Krankenstands- und Arbeitsplatzanalysen zu Einsatz. Diese führten auf Ebene der Verhaltensprävention beispielsweise zum Angebot von Maßnahmen wie Rückenschule, Stressentspannungskursen, Aquafitness, Ernährungskurse, Raucherentwöhnung sowie einem Gesundheitsrisiko-Check. Verhältnispräventiv fanden Aktivitäten zur Arbeitsorganisation, zur Mitarbeitermotivation und zum Betriebsklima statt. Workshops zur Analyse und Verbesserung der Arbeitssituation für Mitarbeiter und Führungskräfte und Fokusgruppen wurden als Instrumente eingesetzt. Die besonderen Belastungen und mögliche Regenerationsmöglichkeiten der Mitarbeiter an den Bildschirmarbeitsplätzen wurden durch spezielle Arbeitsplatzprogramme bearbeitet. In diesen Programmen geht es insbesondere darum, gemeinsam mit den Mitarbeitern spezifische Belastungen ihres Arbeitsplatzes zu identifizieren und nach Lösungen zu suchen, um die Belastungen zum Beispiel durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Ausgleichsübungen zu verringern.

Anfänglich wurden 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Programm eingebunden.

Durch die Ausbildung von Multiplikatoren, Mitarbeitern der Abteilung 80, die zu verschiedenen Gesundheitsthemen geschult wurden, konnte das Angebot seit 01.09.07 auf zusätzlich 1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitert werden.

Erfolge betrieblicher Gesundheitsförderung, so dieses Gesamtprojekts, hängen vor allem davon ab, inwieweit die Führungskräfte das Vorhaben sowie die einzelnen Maßnahmen unterstützen und mit Leben füllen. Deshalb wurden die Führungskräfte vor Beginn bzw. parallel zu den Einzelaktionen in Workshops für das Thema Gesundheit und „gesunde“ Führung sensibilisiert und geschult.

Zur Motivation der Mitarbeiter wurden und werden neben Gesundheitstagen mit aktiven Elementen zahlreiche Informationsinstrumente, wie Infobriefe, das hauseigene Intranet; E-Mails sowie Vorträge (Rehabilitationswissenschaftliches Colloquium) eingesetzt. Diese Maßnahmen dienen aber auch vor allem dazu, die intensive Partizipation der Mitarbeiter am Projekt und an einzelnen Aktionen zu sichern.

Ergebnisse und Evaluation

Zur Ergebnissicherung und Erfolgskontrolle wurde u. a. das Bildschirmarbeitsplatzprogramm evaluiert. Anhand der Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kann festgestellt werden, dass die Programmziele insgesamt erreicht wurden.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kennen die am Arbeitsplatz auftretenden Belastungen und Möglichkeiten, ihnen entgegenzuwirken bzw. positive Momente am Arbeitsplatz zu nutzen. Einfache umzusetzende Änderungen der Arbeitsverhältnisse (z.B. Aufhebung der Reflexionen an Bildschirmen durch ergonomisch richtige Ausrichtung) wurden durchgeführt. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (70 Prozent) wünschen sich, weiter betreut zu werden und zeigen Interesse an Angeboten zu vertiefenden Themen wie Rücken-training, Entspannungs- und Stressbewältigungstraining, Ernährung und Augenentspannung.

Im Pilotdezernat wurde der Krankenstand um 2 Prozentpunkte gesenkt. Es ergab sich eine Kosteneinsparung von 71.000 EURO für 6 Monate. Für 2008 ist die Ausweitung des Projekts auf die gesamte Abteilung mit 2.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geplant.

Buchtipps: Innere Kündigung

In unserer Buchempfehlung möchten wir dieses Mal gleich zwei Bücher vorstellen. Beide widmen sich dem Thema „Innere Kündigung“.

Das Thema ist aktueller denn je, schließlich lesen wir fast täglich neue Meldungen über die Ankündigung von Personaleinsparungsmaßnahmen – oft von gut florierenden Unternehmen, mit hohen Aktienrenditen. Die Reaktionen in der Bevölkerung sind Unverständnis und Frust. Das Gefühl, der Anteil der eigenen Arbeit am Erfolg der Unternehmen wird nicht entsprechend gewürdigt, breitet sich zunehmend aus. Enttäuschung unter den Mitarbeitern, die sich in der bewussten, aber unauffälligen Aufkündigung der Einsatzbereitschaft am Arbeitsplatz widerspiegelt, ist vielerorts eine unvermeidbare Reaktion.

Buchtipps I: „Innere Kündigung. Wenn der Job zur Fassade wird“



Angenehm im Umgang, mit Kritik zurückhaltend, Entscheidungen kommentarlos umsetzend - so wünschen sich viele Chefs in großen Betrieben und Verwaltungen den idealen Mitarbeiter. Doch es könnte sein, dass sie einem fundamentalen Irrtum aufsitzen - dass sich hinter der Fassade des unauffälligen Angestellten oder Sachbearbeiters ein aktiv unengagierter Arbeitnehmer verbirgt, der sich von seinem Job innerlich längst distanziert hat und täglich nur auf den Feierabend wartet.

Für die bewusste, aber unauffällige Aufkündigung der Einsatzbereitschaft am Arbeitsplatz hat sich seit einigen Jahren der Terminus "Innere Kündigung" eingebürgert. Die entsprechenden Zahlen sind alarmierend: Laut der Gallup-Umfrage 2005 empfinden 87 Prozent der deutschen Arbeitnehmer keine echte Verpflichtung gegenüber ihrer Arbeit; gut drei Viertel von ihnen machen lediglich noch "Dienst nach Vorschrift", während knapp ein Viertel die "innere Kündigung" bereits vollzogen hat.

Sachlich und informativ erläutern die Autoren Symptome, Ursachen und Hintergründe eines Phänomens, das in jüngster Zeit verstärkt für Bedenken sorgt. Zugleich aber zeigen sie praxisorientierte Lösungswege auf, die weit über die Phrase von der Entdeckung der Faulheit am Arbeitsplatz hinausgehen.

Ein Buch, von dem nicht nur Personalfachleute, sondern auch frustrierte Mitarbeiter profitieren können. Wer versteht, wie Frust entsteht, kann ihn besser bekämpfen.

Innere Kündigung. Wenn der Job zur Fassade wird (Broschiert)

Ralf D. Brinkmann (Autor), Kurt H. Stapf (Autor)

ISBN 3406528155

September 2005

Buchtipps II: „Innere Kündigung. Entwicklung einer Skala zur empirischen Messung“



Innere Kündigung als bewusste oder unbewusste Leistungsreduktion hat starke Auswirkungen auf das Arbeitsklima und den Erfolg in Betrieben. Unfreundliches Verhalten frustrierter Mitarbeiter, Teilnahmslosigkeit, Produktivitätsrückgang, Innovationsmangel, hohe Fehlzeiten und Fluktuationsquote verursachen enorme Kosten. Empirische Arbeiten oder psychologische Theorien dazu gibt es kaum. Dieses Buch entwickelt eine Skala als Messinstrument zur Inneren Kündigung. Da "innerlich gekündigte" Personen nicht so häufig wirklich kündigen, lohnt

es sich für ein Unternehmen, sich um sie zu kümmern und ihre Motivation durch Personalentwicklungsmaßnahmen wieder zu steigern. Das entwickelte Verfahren ist mit 10 Items sehr kurz, im Informationsgehalt für die Praxis jedoch aussagekräftig. Das Resignations- bzw. Motivationspotential von MitarbeiterInnen lässt sich mit der Skala zur Inneren Kündigung ermitteln und mit Normdaten vergleichen. Die Ergebnisse dienen zur Standortbestimmung eines Unternehmens und als Basis für Personalentwicklungsmaßnahmen. Ein Buch für PersonalentwicklerInnen, Führungskräfte, UnternehmensberaterInnen und alle an diesem grassierenden Phänomen Interessierten.

Innere Kündigung. Entwicklung einer Skala zur empirischen Messung (Broschiert)

Yvonne Neuhold (Autor)

ISBN-10: 3865502601

August 2006

Quellenangaben

Printquellen:

DAK, AU-Daten 2005, 2006, 2007

Internetquellen:

„Arbeitnehmer wieder häufiger krank“ Artikel vom 28.11.2007,

<http://www.journalmed.de/newsview.php?id=19607>

Anteil psychischer Erkrankungen an Krankheitstagen 2006,

<http://www.lexisnexis.de/aktuelles/120702?abo=25481>

Gesundheitsmonitor der Bertelsmann-Stiftung „Viele gehen auch krank zur Arbeit“, gefunden bei LexisNexis, Beitrag Nr. 120634 vom 26.07.2007,

<http://www.lexisnexis.de/aktuelles/120634?abo=25481>

Prof. Dr. Bernhard Badura, Vortrag: Bad Sassendorf, 19.04.2007,

<http://www.hellweg-online.de/Betriebliches-Gesundheitsmanag.639.0.html>

Unternehmenspreis Gesundheit, www.move-europe.de - www.bkk.de

<http://www.amazon.de/Innere-Kündigung-Wenn-Fassade-wird/dp/3406528155>

<http://www.amazon.de/Innere-Kündigung-Entwicklung-empirischen-Messung/dp/3865502601>

Impressum:

Ralf Sagurski
Diana Wahl
Andreas Kummer
Motio Verbund GmbH
Kaiserallee 15a
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60
Fax: 0721-830 10 62
Email: motio@motio.de

