

Mitarbeiter-Assistance (EAP)

professionell. menschlich. erfahren.



Unterstützung bei
Gesundheitsmanagement
und Wiedereingliederung

Ein paar Zahlen vorab

Ø **12,9** Tage
jährlich fehlen
Mitarbeiter*innen
krankheitsbedingt.

3.598 €
betragen die
durchschnittlichen
Krankheitskosten
einer/s Mitarbeiters*in
pro Jahr.

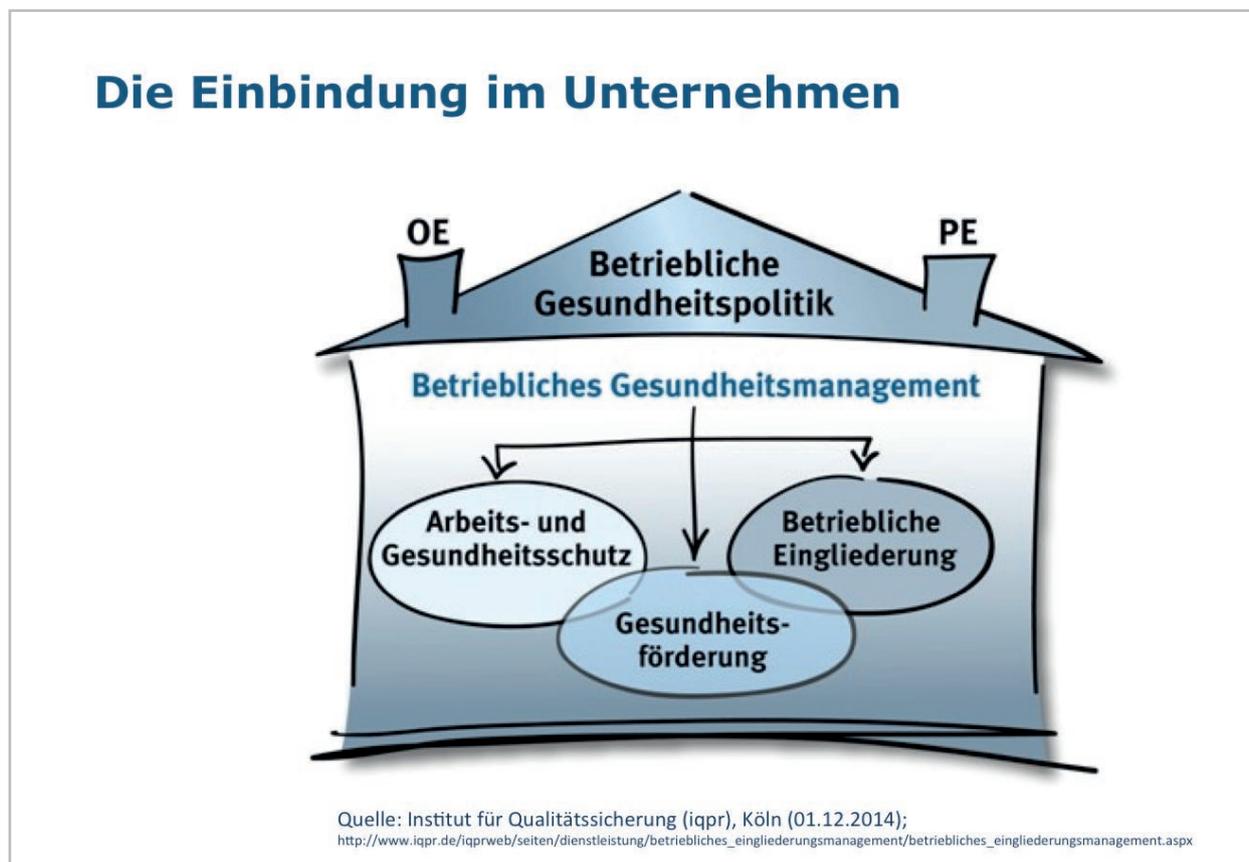
79%
beträgt der Anstieg
an Fehlzeiten
aufgrund psychischer
Erkrankungen in den
letzten 10 Jahren.

10%
der Mitarbeiter*innen
trinken zu viel
Alkohol.

Gesundheitsmanagement und Wiedereingliederung

Wenn Mitarbeiter*innen ausfallen, ist dies kein rein privates Problem, es hat auch Relevanz für das Unternehmen, kurzfristig und langfristig. Zahlreiche Studien belegen, dass die Anzahl und Dauer von Arbeitsausfällen aufgrund privater Lebenskrisen in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen hat. Wir zeigen Ihnen hier, wie sich ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) schon auf der Ebene der Prävention bezahlt macht, aber auch, was Unternehmen tun können, um Mitarbeiter*innen nach einem Ausfall eine gute Rückkehr zu ermöglichen.

Gesundheitsmanagement und Eingliederung sind Teil des Ganzen



Der Nutzen für Ihr Unternehmen

BGM bietet den Mitarbeiter*innen Lösungswege für mehr Gesundheit im Arbeitsalltag und führt zu einer höheren Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Arbeitgeber profitieren von einer messbaren Kostensenkung und Produktivitätssteigerung. Die Höhe des Kosten-Nutzen-Effekts des BGM ist von verschiedenen Faktoren abhängig, liegt aber in der Regel zwischen 1:2 und 1:6, das Mittel liegt bei 1:4.

Ein neuer Report der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) gibt dazu einen Überblick – auf Basis von rund 2.400 Studien. Aus Unternehmenssicht besonders erfreulich: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) lohnt sich. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sinken um durchschnittlich ein Viertel. Und auch die Beschäftigten profitieren. Ein Großteil der Studien belegt eine Verbesserung ihrer körperlichen bzw. psychischen Verfassung. Häufig ist der Nutzen von BGF dann besonders hoch, wenn Programme verschiedene Maßnahmen berücksichtigen, sei es, dass sie die Betroffenen darin unterstützen, ihr Verhalten zu verändern und/oder ein gesundheitsförderndes Umfeld schaffen. Besonders deutlich wird dies bei der Prävention psychischer Erkrankungen, aber auch bei Programmen der Bewegungsförderung, der Gewichtsreduktion oder der Nikotinentwöhnung. Wissenschaftliche Kosten-Nutzen-Analysen belegen, dass sich Betriebliches Gesundheitsmanagement lohnt. Demnach spart jeder in BGM investierte Euro zwischen zwei und zehn Euro und hat somit einen positiven Return on Investment (ROI).

» *Wissenschaftliche Kosten-Nutzen-Analysen belegen, dass sich Betriebliches Gesundheitsmanagement lohnt. Demnach spart jeder in BGM investierte Euro zwischen zwei und zehn Euro und hat somit einen positiven Return on Investment (ROI).* «

Unterstützungsangebote des pme Familienservice

Eine unternehmenseigene Sozialabteilung oder auch ein externer EAP-Anbieter (Anbieter für Mitarbeiter-Assistance) kann dabei unterstützen, als Ansprechpartner für große und auch kleinere Anliegen aus dem privaten Umfeld oder bei beruflichen Anliegen. Vielfach hat sich gezeigt, dass auch schwierigere Lebenslagen mit dem Berufsleben vereinbar sind, wenn frühzeitig Hilfe gesucht werden kann, etwa psychologische Unterstützung bei privaten Anliegen oder ganz praktische Hilfe, z. B. bei pflegebedürftigen Angehörigen. Wichtig ist, Instrumente zu schaffen, die dabei helfen, Ausfallzahlen zu verringern und Chronifizierungen zu vermeiden. Auch die Prozesse des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sind ein wichtiger Baustein. Sie helfen den Menschen, nach einem längeren Ausfall wieder gut im Unternehmen anzukommen.

Doch auch in einem Unternehmen mit umfassendem BGM kann es vorkommen, dass die/der eine oder andere Mitarbeiter*in länger ausfällt. Hier hilft ein nachhaltiges Betriebliches Eingliederungsmanagement, eine gute Rückkehr zu gewährleisten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Längere krankheitsbedingte Ausfälle von Beschäftigten treffen kleine und mittlere Unternehmen oft besonders. Es gilt den Ausfall zu überbrücken und gleichzeitig der gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nachzukommen. Unser Komplettpaket entlastet kleine und mittlere Unternehmen umfassend und kostengünstig.

Wo qualifiziertes Personal schwer zu finden ist, ist es umso wichtiger, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Dazu kommt die gesetzliche Verpflichtung, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen (SGB IX § 84 Abs. 2). Für kleine und mittlere Unternehmen ist dies eine enorme Herausforderung, fehlen ihnen doch oft die personellen Ressourcen, um eigene Beschäftigte speziell für das Thema BEM zu qualifizieren.



Rückkehr an den Arbeitsplatz – ja oder nein? Ein sensibles Thema

Vertrauen ist das A und O im BEM-Prozess. Nur dann gelingt es, dass die relevanten Fakten auf den Tisch kommen und realistisch geprüft werden kann, ob und wie ein RTW-Prozess (Return to Work) in Gang gesetzt werden kann. Hier zeigen unsere Erfahrungen in der Umsetzung des BEM, dass Mitarbeiter*innen zu einem externen Anbieter oft leichter Vertrauen aufbauen als zu internen Ansprechpartnern. Die Basis des Vertrauens bilden Vier-Augen-Gespräche zwischen BEM-Coach und zurückkehrenden Mitarbeitern. Auch gilt es Ängsten und Verunsicherung zu begegnen – bei den zurückkehrenden Beschäftigten ebenso wie bei deren Kollegen und Vorgesetzten. Ein Bestandteil unseres BEM ist daher auch die begleitende Unterstützung von Führungskräften und Teams.

Ziele und Möglichkeiten des BEM-Verfahrens

BEM für kleine, mittlere und große Unternehmen

- Individuelle Beratung zu gesetzlichen Grundlagen, Rahmenbedingungen, Rechten und Pflichten für Beschäftigte und Führungskräfte
- Begleitung bei der Implementierung des BEM: Bereitstellen von Materialien und Formularen, Aufstellen geeigneter Prozesse, Beratung Ihrer mit dem Thema beauftragten Person, Tipps zur Umsetzung

- Einführungsworkshops mit Praxisbeispielen für Führungskräfte und/oder Beschäftigte
- Individuelles Fallmanagement: Informations- und Fallgespräche, Dokumentation, Moderation
- Individuelle und unbürokratische Entlastung durch feste Ansprechpartner*innen für Ihr Unternehmen.



BEM-Fachteam

- Das Konzept des pme Familienservice zum Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist ein eigenständiges und standardisiertes Verfahren zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit. Es kann ebenso präventiv zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit eingesetzt werden. Zielgruppe sind betroffene Mitarbeiter*innen, Teams, in die ein Teammitglied nach längerer AU wieder aufgenommen wird, sowie Führungskräfte und BEM-Beauftragte in unseren Vertragsunternehmen. Das BEM wird von bundesweit tätigen BEM-Fallmanager*innen von pme erbracht, die alle die Prüfung zum Certified Disability Management Professional durchlaufen und erfolgreich absolviert haben.
- Unterstützt wird unser BEM-Fallmanager-Team durch 40 Berater*innen aus dem Bereich Lebenslagen-Coaching (EAP), die alle eine systemische Beratungsausbildung, langjährige Beratungserfahrung, regelmäßige Supervision sowie fachspezifische Weiterbildungen mitbringen. Die BEM-Fallmanager*innen trainieren, unterstützen und schulen das gesamte Beratungsteam im Themenbereich BEM und stellen so sicher, dass alle Berater*innen des pme Familienservice nach CDMP-Richtlinien handeln.

Gut gewappnet für den Fall der Fälle

Das Komplettpaket ist ein Rundum-sorglos-Angebot für Unternehmen: Die/Der BEM-Anbieter*in ist für Sie da – und zwar genau dann, wenn Sie die Unterstützung benötigen. Sie/Er wird Ihnen helfen, erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell und passgenau wieder einzugliedern und damit die Belastungen für Teams und Führungskräfte zu mindern. Sie/Er räumt Stolpersteine aus dem Weg und unterstützt beispielsweise die Betroffenen bei Anträgen und bereitet Klinik- oder Reha-Aufenthalte und auch die Rückkehr ins Team vor.

Adlerflug statt Hamsterrad

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung für Ihre Praxis: gezielt Handlungsfelder und Verbesserungspotenziale entdecken und nutzen.

Digitalisierung, sich schnell verändernde Arbeitsbedingungen, flexible Arbeiterteams, Selbstverantwortung und lebenslanges Lernen sind Schlagworte, die für die (zukünftige) Arbeitswelt stehen.

Demgegenüber stehen jährlich wiederkehrende Untersuchungen und Studien, die bescheinigen, dass Stress, negative Belastungen, innere Kündigung und hohe Ausfallzeiten durch den Anstieg psychischer Erkrankungen im Vormarsch sind.

„In Deutschland melden sich immer mehr Menschen wegen psychischer Probleme krank. Der wirtschaftliche Schaden ist groß ... Die Regierung sieht vor allem die Arbeitgeber in der Pflicht, da gegen psychische Belastungen keine neuen Arbeitsschutzregeln helfen würden. ... Ziel müsse vielmehr sein, Betriebe und Beschäftigte zu befähigen, das vorhandene Arbeitsschutz-Instrumentarium zu nutzen.“ (Quelle: ZEIT ONLINE, 26.März 2019)

Damit stellt sich für viele Entscheider und Personalverantwortliche die Frage: Wie soll das gehen? Welches Wissen, welche Methoden und Ressourcen benötige ich, um psychische Gefährdungen und kritische Belastungen zu erkennen und zu verhindern? Wie kann ich z. B. die gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung finanziell und zeitlich kalkulierbar umsetzen, Datensicherheit und Anonymität sicherstellen und zu umsetzbaren Ergebnissen kommen?

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GBUpsych) – wie geht das?

Bereits bei der Planung der GBUpsych ist es von Vorteil, dass die beteiligten Akteure

- Basiskennnisse zu grundlegenden Zusammenhängen des Auftretens und der Wirkung psychischer Belastungen bei der Arbeit haben,
- das Tätigkeitsspektrum im eigenen Betrieb und die unterschiedlichen Arbeitsaufgaben und -anforderungen überblicken und
- Methoden kennen, um psychische Belastungen zu ermitteln.

Sind diese Kenntnisse intern nicht für alle Bereiche abrufbar, bietet sich an, hierzu gezielt externe Expertise einzubinden.

In der Praxis hat es sich bewährt, alle Schritte der GBUpsych zu planen, bevor mit der Umsetzung begonnen wird, d. h. festzulegen, welche Methoden eingesetzt werden sollen, bei welchen Ergebnissen Handlungsbedarf besteht, wie Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden sollen und wie zu guter Letzt auch die Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen erfolgen soll. Sehr gute Erfahrungen bestehen darin, bereits bei der Planung Beschäftigte einzubinden, um dadurch die Mitwirkung und Akzeptanz der GBUpsych zu erhöhen.

Die Leitlinie der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) empfiehlt folgende Prozessschritte für die Umsetzung der GBUpsych:

Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen

- | | | |
|-----------|---|--|
| Schritt 1 | ➔ | Festlegung von Tätigkeiten/Bereichen |
| Schritt 2 | ➔ | Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit |
| Schritt 3 | ➔ | Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit |
| Schritt 4 | ➔ | Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen |
| Schritt 5 | ➔ | Wirksamkeitskontrolle |
| Schritt 6 | ➔ | Aktualisierung/Fortschreibung |
| Schritt 7 | ➔ | Dokumentation |

Aus: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Arbeitsschutz in der Praxis, GDA 2017, S. 6

Interview mit Petra Dinkelacker

Petra Dinkelacker ist Produktverantwortliche BGM und hat aus der Arbeit im pme Familienservice Erfahrungen mit der GBUpsych.

Wie können wir Unternehmen unterstützen?

Wir beraten und unterstützen Unternehmen im ersten Schritt darin, die Ziele zu klären, die sie mit der GBUpsych erreichen wollen. Es hat sich bewährt, im Betrieb einen (kleinen) Expertenkreis zu bilden, der auf die Einbeziehung der relevanten Beteiligten achtet, der die GBUpsych intern voranbringt und für eine gute Kommunikation im Prozess sorgt. Im nächsten Schritt bestimmen wir mit diesem betrieblichen Expertenkreis und Entscheidungsträgern gemeinsam die Methode und das Verfahren, mit dem die Ziele erreicht werden können und die vorhandenen Ressourcen optimal genutzt werden. Somit erhält jedes Unternehmen die maßgeschneiderte Lösung, die zu seinen jeweiligen Zielen, den Ressourcen und den möglichen Belastungen passt.

Welche Methoden und Vorgehensweisen empfehlen wir?

Welche Vorgehensweise oder Kombination im konkreten Fall zu wählen ist, kann nur unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten, Erfahrungen und Kompetenzen im Betrieb sinnvoll entschieden werden. Zu berücksichtigen ist auch, welche Umsetzungsschritte vom Unternehmen selbst übernommen werden können und welche personellen und monetären Ressourcen und zeitlichen Möglichkeiten vorhanden sind.

Geeignete Maßnahmen für eine GBUPsych können Beobachtung/Interviews, moderierte Workshops oder standardisierte Mitarbeiterbefragungen sein. Die GDA (2017) empfiehlt bewährte und erprobte Verfahren einzusetzen. Um die erforderliche Bandbreite sicherzustellen, beraten wir nicht nur zu Verfahren, die von pme selbst umgesetzt werden, sondern stehen im engen Austausch und kooperieren mit spezialisierten Anbietern, die in den Prozess eingebunden werden können.

Was ist zu beachten, wenn ich eine GBUPsych umsetzen will?

Wichtig im Entscheidungsprozess ist, bereits bei der Planung den kompletten Ablauf mitzudenken, z. B. wie ggf. Maßnahmen aus (kritischen) Ergebnissen abgeleitet und umgesetzt werden können. Hierauf muss bei der zeitlichen Planung geachtet werden, um beispielsweise die erforderlichen Ressourcen für die Umsetzung von Maßnahmen bereitstellen zu können. Denn unabhängig vom Verfahren, das gewählt wird, muss am Ende bei den Mitarbeiter*innen ankommen, dass im Unternehmen gezielt und konkret etwas getan wird, um (kritische) psychische Belastungen, die am Arbeitsplatz auftreten, so gering wie möglich zu halten.

Welchen Nutzen hat eine GBUPsych?

Ergebnisse aus verschiedenen Untersuchungen zu psychischen Belastungen zeigen auf, dass sowohl verhältnisorientierte Maßnahmen als auch verhaltenspräventive Maßnahmen die Grundlage für eine gesunde Unternehmenskultur bilden. Richtig angewandt bietet die GBUPsych hier konkrete Ansatzpunkte. Sie hilft den Blick zu schärfen, wo die Belegschaft steht, wo und bei wem der Schuh drückt, und ganz besonders auch, welche Maßnahmen und Möglichkeiten gezielt dabei helfen, die Arbeit stressfreier und gesünder zu gestalten. Damit ergeben sich Handlungsoptionen, um die Unterstützungsangebote im Unternehmen passgenau auszurichten und die Belegschaft gesund und leistungsfähig zu halten.

Eine Bitte an unsere (neuen) Kunden: Beziehen Sie uns ein! In welchem Schritt auch immer sie uns bei der Gefährdungsbeurteilung einbeziehen, im Ergebnis hilft uns das, mehr über die Unterstützungspotenziale zu erfahren. Damit haben wir die Chance, unsere Angebote wie Lebenslagen- und Führungskräfte-Coaching, Seminare, Vorträge und unsere Hotlines maßgeschneidert auf die Situation im Unternehmen auszurichten – um genau das anzubieten, was Ihre Mitarbeiter*innen im Unternehmen an Unterstützung brauchen, damit sie langfristig leistungsfähig und motiviert bleiben. Das motiviert wiederum uns von pme bei der Arbeit und hilft uns, unser Unterstützungsportfolio modern und attraktiv zu gestalten.

Sie möchten mehr zu unserem Service wissen?

Unser Ansprechpartnerinnen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:



Jutta Dreyer

- Produktverantwortung Lebenslagencoaching/EAP
- jutta.dreyer@familienservice.de
- Mobil: +49 (0) 176 19945101

und



Petra Dinkelacker

- Produktverantwortung BGM
- petra.dinkelacker@familienservice.de
- Mobil: +49 (0) 176 19945115

oder wenden Sie sich an Ihre regionalen Ansprechpartner am pme-Standort.



pme Familienservice GmbH

Flottwellstraße 4-5
10785 Berlin

 0800 801007060 (kostenfrei)

www.familienservice.de



Mehr Informationen über die pme Familienservice Gruppe in der Unternehmensbroschüre



pme familienservice

professionell. menschlich. erfahren.

pmeassistance **pme lernwelten** **pme akademie**