

Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in jedem Alter durch betriebliches Eingliederungsmanagement

Prof. Dr. Heike Ohlbrecht

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

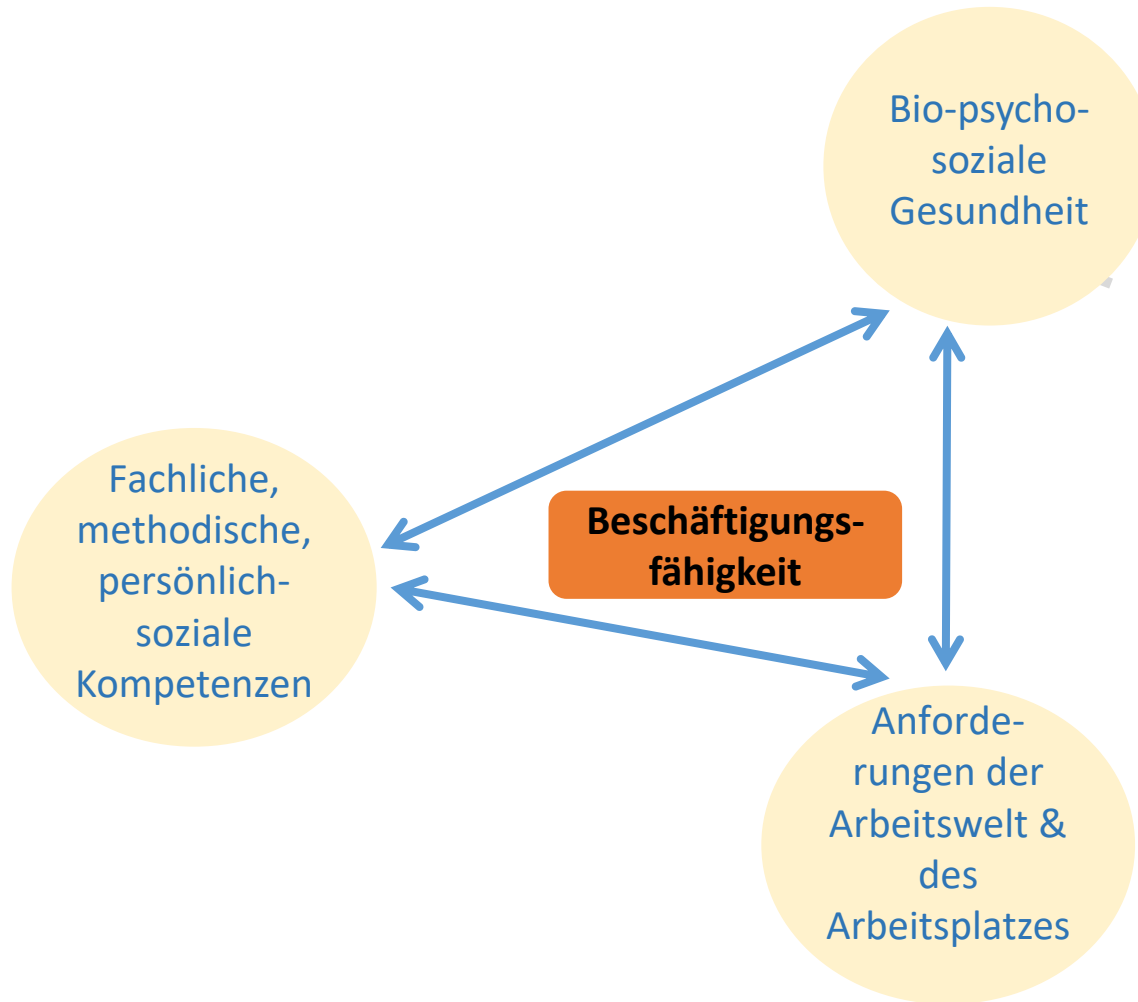
Lehrstuhl für allgemeine Soziologie/ Mikrosoziologie

Tagung „Altersvielfalt im Unternehmen“

Wien 16.10.2019



Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit als Zukunftsthema



Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit als Zukunftsthema

Soziokulturelle Faktoren
Alter, Geschlecht, Bildung, soz. Netzwerk, Familie, soz. Status, Erwerbsbiografie, Gesundheitskultur & Habitus



psychologische Faktoren
Selbstwirksamkeit, ICH-Stärke, Resilienz, Copingstrategien, Kontrollüberzeugungen

**Unternehmens-
kultur**

Arbeits-
kulturen

Führungs-
stile

**Beschäftigungs-
fähigkeit**

**Arbeitsmarkt- &
Sozialpolitik**

Steuerungs-
instrumente

Berufliche
Reha

Qualität d.
Bildungs-
systems



Bedrohung der Beschäftigungsfähigkeit: Aktuelle Entwicklungen: Arbeit und Gesundheit (Ohlbrecht 2018)



„Seit 2004 haben die Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen um nahezu 71,9 % zugenommen.“
(Meyer & Meschede, 2016: 251)

86 % der 1.660 befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gaben an, unter Belastungen im Arbeitsalltag zu leiden.
(2016; www.pronovabkk.de)



35,8 % der Beschäftigten in der Altenpflege und 26,2 % in der Krankenpflege hielten es für unwahrscheinlich, dass sie – ausgehend von ihrem jetzigen Gesundheitszustand – ihre Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können (2017; www.bkk-dachverband.de)



Laut Arbeitszeitreport 2016 arbeiten abhängig Vollzeitbeschäftigte mit durchschnittlich 43,5 Wochenstunden knapp fünf Stunden mehr pro Woche länger als vertraglich vereinbart. Mehr als die Hälfte von ihnen möchte ihre Arbeitszeit reduzieren

knapp jeder zehnte Beschäftigte ist mit seiner Arbeit im Allgemeinen weniger oder nicht zufrieden (BAuA 2019)



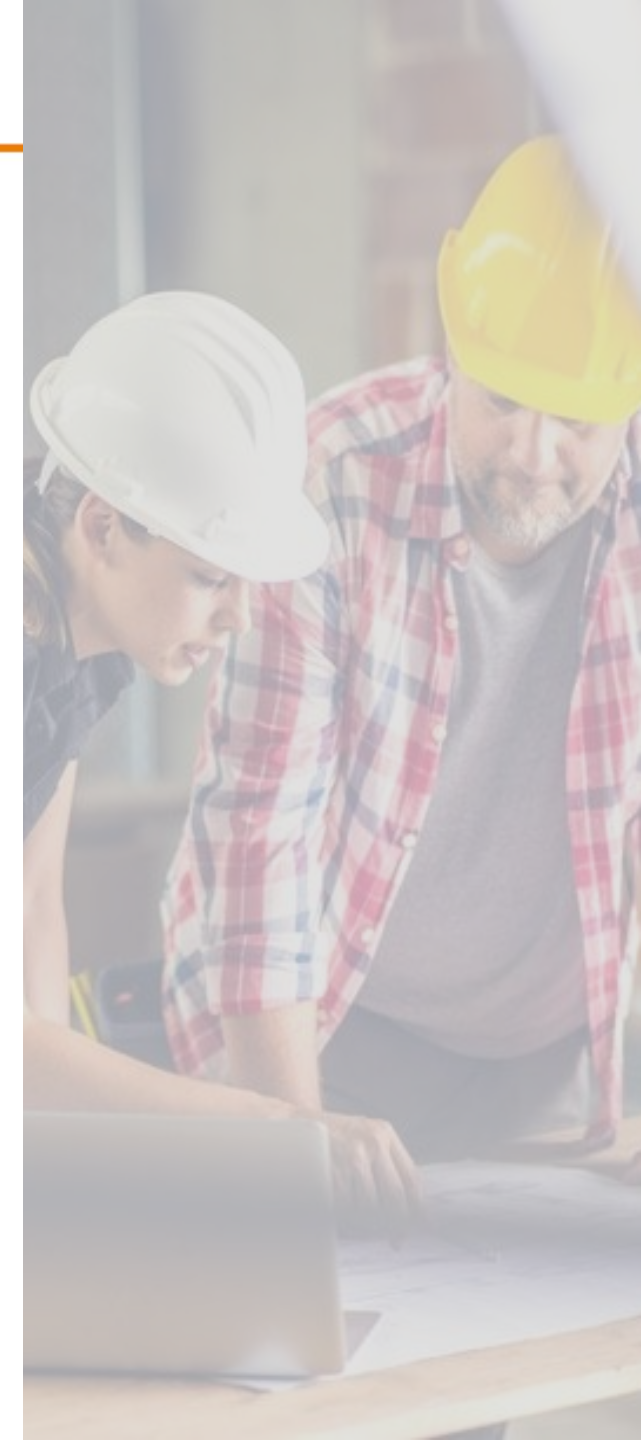
Beschwerden



in den letzten 12 Monaten ■ in Behandlung ■ nicht in Behandlung

Alle Angaben in Prozent, nur Erwerbstätige in Vollzeit
Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen möglich
Rundungsfehler | Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Arbeitswelt im Wandel,
Ausgabe 2019



Art der körperlichen und psychischen Belastungen 2013

in %

körperliche Belastung insgesamt

schwierige Körperhaltung/
schwere Lasten

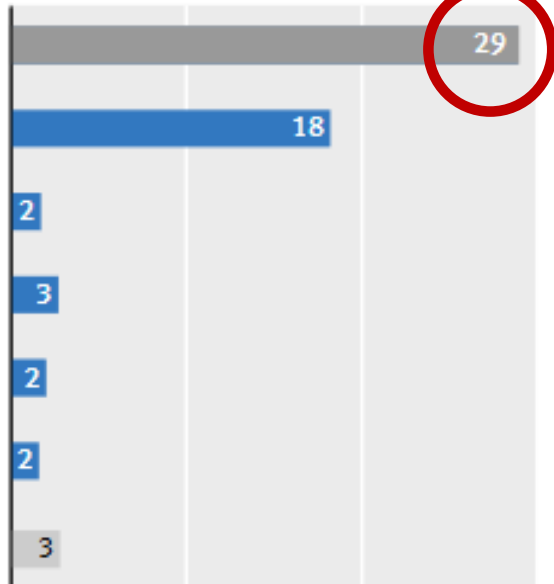
Lärm/starke Vibrationen

Chemikalien, Staub, Dämpfe,
Rauch oder Gase

Belastung für Augen und
Sehvermögen

Unfallgefahren

Anderes

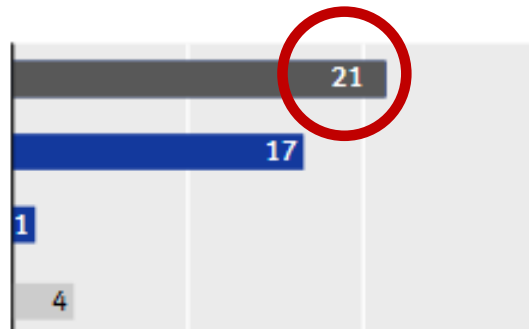


psychische Belastung insgesamt

starker Zeitdruck

Gewalt und Gewaltandrohung,
Mobbing, Belästigungen

Anderes



Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung.

2014 - 01 - 0637

Ausfalldauer nach einem arbeitsbedingten Gesundheitsproblem 2013

in %

1 Tag bis zu 2 Wochen

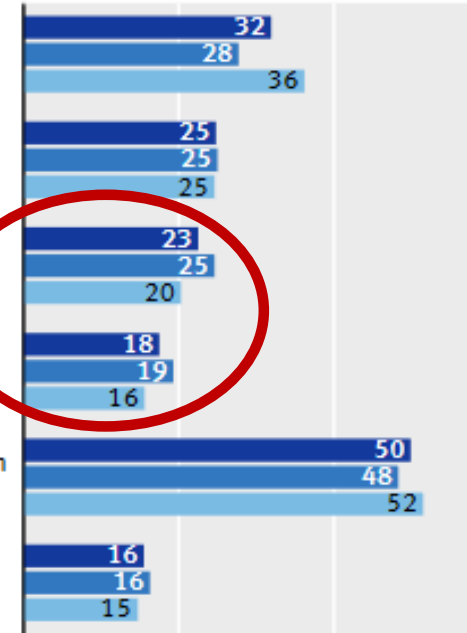
2 Wochen bis unter 1 Monat

1 Monat bis unter 3 Monate

3 Monate und länger

Arbeit musste nicht unterbrochen
werden

Arbeit konnte noch nicht
wieder aufgenommen werden

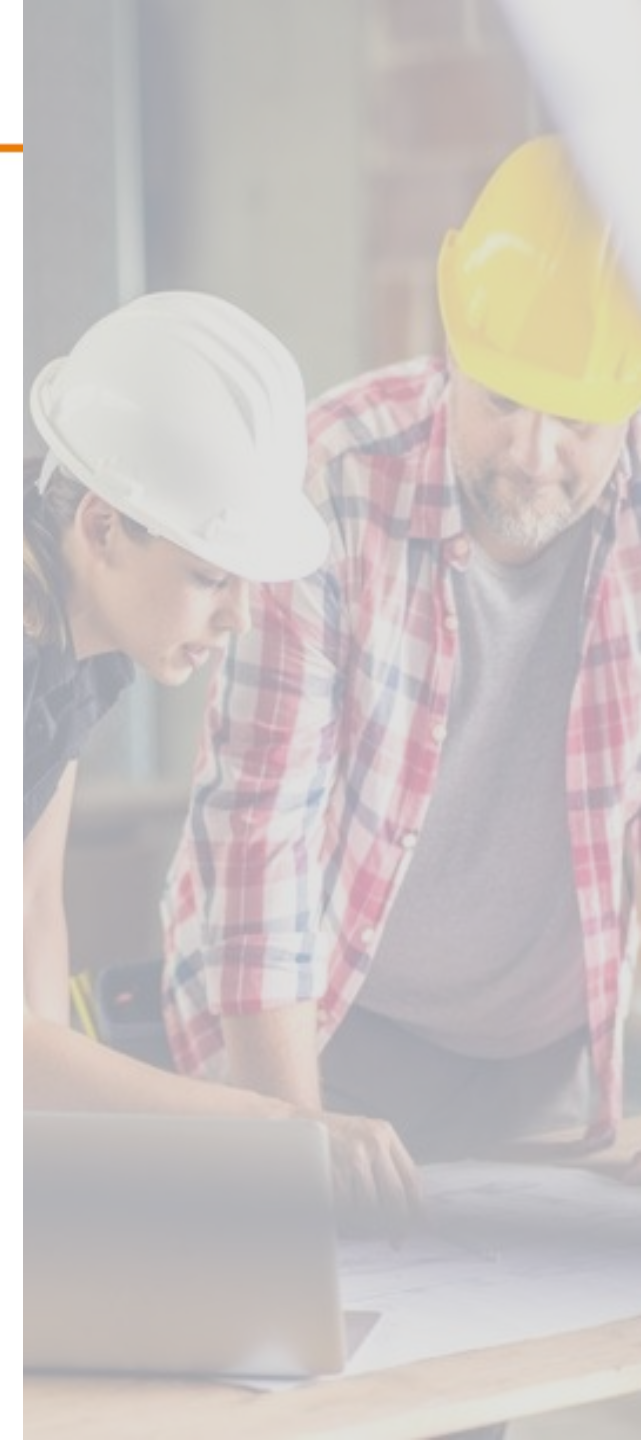


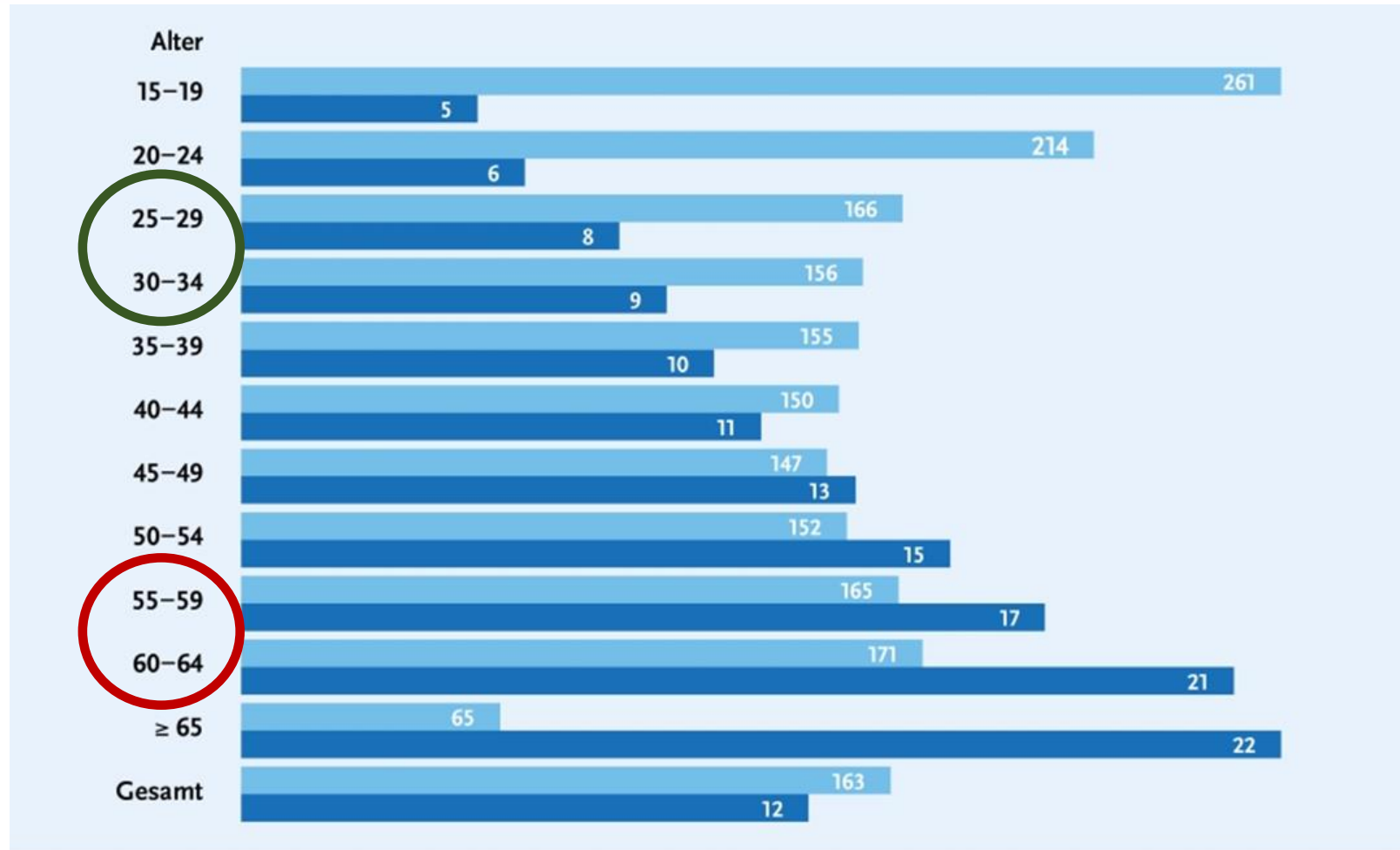
■ Insgesamt ■ Männer ■ Frauen

Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung.

2014 - 01 - 0636

Quelle: Zusatzerhebung des Mikrozensus Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme Liersch 2014





Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre Tage je Fall

Arbeitswelt im Wandel,
Ausgabe 2019

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Quelle: Suga 2017, S. 108



...zum BEM

Arbeitgeber sind nach § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen für Beschäftigte, die **länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig sind**.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist **ein kooperativer organisierter Suchprozess**, an dem die jeweils für Gesundheit und Teilhabe relevanten Akteure inner- und überbetrieblich zusammenwirken, um die Arbeitsunfähigkeit zu beenden.



Forschungsanliegen im Zusammenhang mit BEM

- ❓ Untersuchung der Entwicklungs- und Verlaufsprozesse im Vorfeld, im Zugang und in der Durchführung von BEM.
- ❓ Wie können bisherige Erfahrungen mit dem BEM zur Entwicklung *präventiver Maßnahmen* zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit genutzt werden?
- ❓ Wie kann die Ausgestaltung von BEM-Prozessen in **KMU** optimiert werden?



Arbeitsmarktvariablen, Branche, Betriebsgröße, demografischer Wandel

Betriebsklima, Führungsverhalten und -stile, Mitarbeiterbindung, Kohäsion der Belegschaft, biografische Orientierungen

Gelingsbedingungen

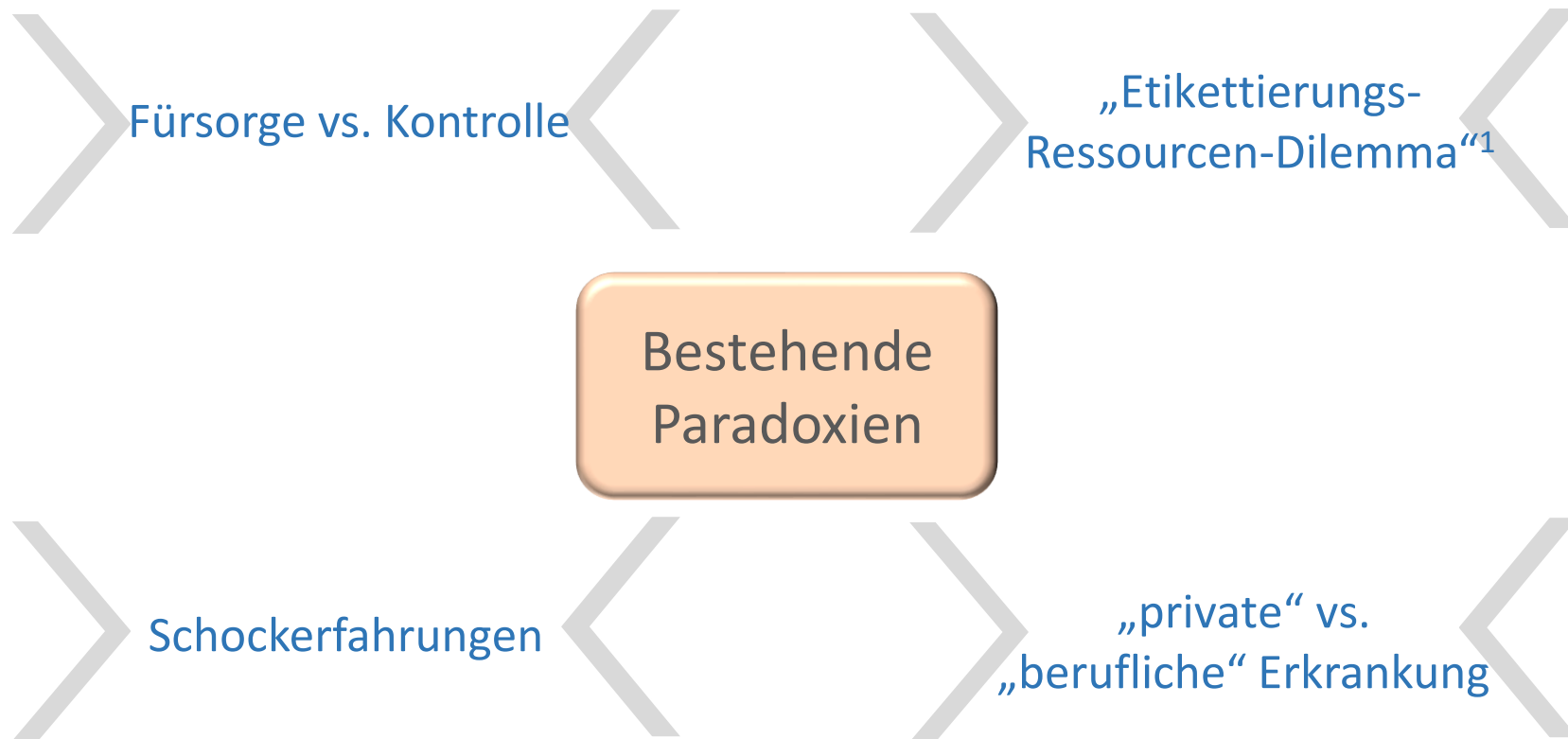
- strukturierte, aber flexible Verfahren
- Vorwissen / Fallverstehen
- Arbeitsbündnisse
- enthierarchisierte Kommunikation
- Möglichkeiten zur Eigeninitiative
- soziales Unterstützungsnetzwerk
- Informiertheit zu BEM, BGM

Hemmfaktoren

- starre bürokratische Verfahren
- Schicht- und Montagearbeit
- Zuständigkeitsunstimmigkeiten
- fehlendes Vertrauen
- keine leidensgerechten Arbeitsplätze
- Präsentismus
- finanzielle Einbußen

UNTERNEHMENSKULTUR

Paradoxien im Zuge von BEM-Prozessen



¹Quelle: Bauer, Chakraverty, Niehaus 2017

Quelle: Ohlbrecht, Detka, Kuczyk, Lange 2018

Phasen des BEM... der idealtypische Verlauf

1. BEM-Verfahren einleiten

- frühe Einleitung des Verfahrens
- zunächst über direkte Ansprache (niedrigschwellig) → dann formell eingeleitet
- der (*die) Arbeitnehmende von Beginn an mit im Boot

2. Über Ziele des BEM informieren

- kleines BEM-Team
- fundierte Informationen (Wissensstand)
- Flexibilität verdeutlichen
 - das Verfahren als einen gemeinsamen Prozess vermitteln



Phasen des BEM... der idealtypische Verlauf

3. Zustimmung des
Betroffenen zum
BEM



4. Das BEM-
Gespräch

- Gespräch auf Augenhöhe
- Bedarfe und Wünsche identifizieren →
gemeinsame Betriebs-/Arbeitsortbegehung



Phasen des BEM... der idealtypische Verlauf

5. BEM-Ziele
erörtern und
festlegen

- gemeinsame Ziel und Zeitplanung der Maßnahmen (Umbau im Betrieb, Einbezug Dritter, Rückkehr an den Arbeitsplatz, Dauer der Maßnahmen etc.)

6. Ende des BEM

- Gemeinsame Evaluierung der Maßnahmen
- Gesprächsbereitschaft über das Verfahren hinaus signalisieren
- Offener Umgang
- Evaluation und Feedbackschleifen



BEM als Chance in Unternehmen...



Initialzündung für veränderten Umgang mit Gesundheit (Ausbrennen verhindern, Gefahrenabwehr)



Verbesserung des Arbeitsklimas



Steigerung der Mitarbeiterbindung



Kohäsive Wirkung von BEM auf der Ebene des Teams oder Abteilung



Senkung des Krankenstandes



Quellen:

- BAuA (Hrsg.) (2019): Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A100.pdf?__blob=publicationFile&v=7. Letzter Zugriff: 18.10.2019
- Bauer, J.F., Chakraverty, V., Niehaus M. (2017): Betriebliche Inklusion: Arbeitnehmer im Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma. Public Health Forum, 25: 315-317.
- Knieps F, Pfaff H (Hrsg.) BKK Gesundheitsreport 2016. MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, 2016. http://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/publikationen/gesundheitsreport_2016/BKK_Gesundheitsreport_2016.pdf?src=asp-cu&typ=pdf&cid=5535. Letzter Zugriff: 03.09.2019
- Lange, B.; Detka, C.; Kuczyk, S.; Ohlbrecht (2019): Unternehmenskulturen und ihre (Aus-)Wirkung auf die Gesundheit von Mitarbeitenden und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. In: RP Reha 2/2019, 47-54.
- Liersch, A.: Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme. Ergebnisse einer Zusatzerhebung Ergebnisse einer Zusatzerhebung im Rahmen des Mikrozensus 2013. In: Fachgemeinschaft BAU: KONKRET (2015), 1. S. 4 – 6. https://fg-bau.de/fileadmin/downloads/konkret/2015_03_18_konkret_web.pdf. Letzter Zugriff: 03.09.2019



Quellen:

- Meyer M., Meschede M. (2016) Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2015. In: Badura B., Ducki A., Schröder H., Klose J., Meyer M. (eds) Fehlzeiten-Report 2016. Fehlzeiten-Report (Vielfalt managen: Gesundheit fördern - Potenziale nutzen), vol 2016. Springer, Berlin, Heidelberg
- Ohlbrecht, H. (2018). Arbeitswelt und Gesundheit - ein gesundheitssoziologischer Blick auf die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0. In: Ohlbrecht, Seltrecht (Hg.): Medizinische Soziologie trifft Medizinische Pädagogik - Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, ISBN: 978-3-658-18816-0, Wiesbaden// Springer VS, S. 117-137, 2018
- Ohlbrecht, H. ,Detka, C., Kuczyk, S., Lange, B. (2018): Return to work and stay at work- die Frage nach einem gelingenden betrieblichen Eingliederungsmanagement; In: Betghe, M., Bartel, S., Buschmann- Steinhage, R. (Hrsg.): Themenheft Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, Rehabilitation 2018.
- PronovaBKK (2016). Betriebliches Gesundheitsmanagement 2016. Ergebnisse der Befragung. <https://www.pronovabkk.de/downloads/daae5e87365e21c9/pronovaBKK-160317-Arbeitnehmerbefragung-BGM-2016-Gesamt.pdf>. Letzter Zugriff: 03.09.2019
- PronovaBKK (2016). Die stärksten Belastungen im Arbeitsalltag. <https://de.statista.com/infografik/5015/die-staerksten-belastungen-im-arbeitsalltag/>. Letzter Zugriff: 03.09.2019



Kontakt:

Prof. Dr. Heike Ohlbrecht

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Lehrstuhl für allgemeine Soziologie

Zschokkestr. 32

39016 Magdeburg

email: heike.ohlbrecht@ovgu.de

