

CARNA • Journal

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Geschäftsfreunde

Der Frühling steht vor der Tür. Passend zum Frühlingsanfang fand zum 8. Mal der CARNA Erfahrungsaustausch statt. In der 9. Ausgabe unseres CARNA Journals blicken wir auf die besprochenen Themen und Ergebnisse des 8. Erfahrungsaustausches zurück.

Profitieren auch Sie von den Ergebnissen und Erfahrungen des Verbundprojektes CARNA. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.carna-verbund.de

Themen

Am 20. März 2012 fand der 8. CARNA Erfahrungsaustausch in Berlin statt. Folgende Themen wurden in diesem Rahmen diskutiert:

- ⇒ Bonus- und Anreizsysteme für Betriebe und Mitarbeiter
- ⇒ Kosten-Nutzen: Wie effizient ist betriebliches Gesundheitsmanagement?
- ⇒ Lebensarbeitszeitkonten und demografiefeste Organisation

In der kommenden Ausgabe möchten wir gern die BGM-Kosten-Nutzen Analyse vertiefen.

Wenn Sie näheres zu einem Thema erfahren möchten oder ein wichtiges Thema aus Ihrer Sicht auch erwähnt werden soll, dann sprechen Sie uns an. Wir freuen uns, Ihr Interesse an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen geweckt zu haben.

8. Erfahrungsaustausch- Rückblick

In diesem Jahr trafen sich die CARNA-Verbund-Teilnehmer im modernen Berlin/ Prenzlauer Berg. In den Kompetenzcenter Studios Angelika Pullen wurden die aktuellen Themen rund um die Betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeitsschutz in ungezwungener Atmosphäre diskutiert.

Im Gegensatz zu den vergangenen Austauschrunden wurden die Themen nicht einzeln in den Workshop-Gruppen erarbeitet. Aufgrund des hohen Interesses an allen drei vorgeschlagenen Themen wurde entschieden, sie in großer Runde zu erörtern.

Welche Bonus- und Prämiensysteme existieren für Betrieb und Mitarbeiter?

Unter Bonussysteme verstehen wir Anreizsysteme zur Motivation der Belegschaft etwas für ihre eigene Gesundheit zu tun. Unterstützung finden Betriebe bei:

- ⇒ Krankenkassen
- ⇒ Unfallkassen (öffentlich)
- ⇒ Berufsgenossenschaften (gewerblich)
- ⇒ Fördergeber etc.

Gesunde, motivierte Mitarbeiter sind gute Mitarbeiter. Sie werden von ihren Krankenkassen, bei denen sie gesetzlich versichert sind, für ihren gesunden Lebensstil belohnt - in Form von Sach- oder Geldprämien.



Impressionen vom 8. Erfahrungsaustausch in Berlin, Bildquelle: uve GmbH

Was muss ein Versicherter dafür tun?

- ⇒ Vorsorgeuntersuchungen
- ⇒ Teilnahme an qualitätsgeprüften Gesundheitskursen (Bewegungs-, Ernährungs-, Entspannungs- und Suchtpräventionskurse)
- ⇒ sportliche Betätigung (z.B. im Sportverein, Fitnesscenter)

Neben den Krankenkassen erhalten Betriebe auch Unterstützung durch die Unfallkassen. Beispielsweise fördert die Unfallkasse in Bremen die Betriebe finanziell bei der Umsetzung von Präventionsprojekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Auch belohnt die Unfallkasse in Nordrhein-Westfalen die Betriebe, bei denen nachweislich der Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Organisationsabläufe des Unternehmens integriert sind.

Ferner wurden auch betriebliche Anreizsysteme erörtert. Versuche, die Mitarbeiter für Ihre tatsächlichen Anwesenheitstage zu honorieren, sind positiv angenommen worden. Jedoch werden betriebliche Anreizsysteme noch wenig in der Praxis genutzt.

Wie effizient ist betriebliches Gesundheitsmanagement?

Im CARNA Verbund werden wir gemeinsam eine BGM-Kosten-Nutzen-Analyse aufstellen. Um den Nutzen des betrieblichen Gesundheitsmanagement zu ermitteln, müssen zunächst die Kosten und Ziele festgelegt werden.



Bildquelle: Microsoft

In der Runde haben sich die Teilnehmer auf folgende Kostenpunkte, die dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zugeordnet werden, geeinigt:

- ⇒ Kosten für Arbeitsschutz, z.B. Persönliche Schutzausrüstung je nach Qualität
- ⇒ Kosten für Investitionen, die über die gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen hinausgehen

- ⇒ Anteil der Personalkosten für Organisation und Teilnahme an Gesundheitszirkeln etc.
- ⇒ Kosten für Verhaltensprävention (Gesundheitskurse, -angebote, Massagen, Fortbildungen für Lader und Fahrer)
- ⇒ Kosten für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Arbeitsplätze für leistungsgeminderte/-gewandelte Mitarbeiter
- ⇒ Kosten für die Personalentwicklung (Qualifikationen und Fortbildungen)

In der Vergangenheit wurden in den Betrieben die Probleme aufgenommen, Gegenmaßnahmen entwickelt und auch umgesetzt. Dagegen sind die Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht ausreichend definiert worden. Dies erfolgte nun beim Erfahrungsaustausch. Aus der Sicht der Teilnehmer zählen zu den Zielen:

- ⇒ Senkung der Arbeitsunfälle
- ⇒ Senkung der Krankenquote (ab dem 1. Tag bis zum Wegfall der Lohnfortzahlung)
- ⇒ Senkung der durchschnittlichen Dauer der Krankheit
- ⇒ Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation
- ⇒ Verbesserung des Arbeitsklimas
- ⇒ Gleichmäßige Arbeitserledigung
- ⇒ Vermeidung von Überstunden
- ⇒ Geringere Ermahnung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ⇒ Verringerung der BEM-Fälle
- ⇒ Erhaltung des Arbeitsgebietes, solange wie es geht, um nicht krankheitsgemäß wechseln zu müssen
- ⇒ Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins bei den Mitarbeitern

Mit den festgelegten Kennzahlen lässt sich der Erfolg des Betrieblichen Gesundheitsmanagement belastbar messen.

Als nächsten Schritt hat sich eine Arbeitsgruppe zusammengefunden, die die Kennzahlen weiter ausarbeiten werden. Ende April werden die ersten Ergebnisse feststehen.

Langzeitkonten – was ist zu bedenken?

Die Anhäufung von Überstunden lässt sich zunächst mit einer Arbeitszeitflexibilisierung in Verbindung mit der Ausgleichsmöglichkeit über Jahresarbeitszeitkonten begegnen.



Bildquelle: Rainer Sturm/aboutpixel.de

Aber was geschieht mit den Überstunden aus dem letzten Jahr? Verfallen diese?

Angesparte Überstunden gehen mit Zeitwertkonten wie Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten nicht verloren. Sie bieten Ihnen die Möglichkeit, den Abbau von Überstunden mit der Finanzierung des Vorruhestandes oder auch einer Auszeit zu kombinieren.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann auf Langzeitkonten durch geleistete Mehrarbeit und andere betriebliche Leistungen ein Wertguthaben ansparen, z.B. über Überstunden, nicht genommene Urlaubstage (oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs), Vergütungen aus dem Grundentgelt oder Sonderzahlungen. Dieses Wertguthaben kann verwendet werden, um:

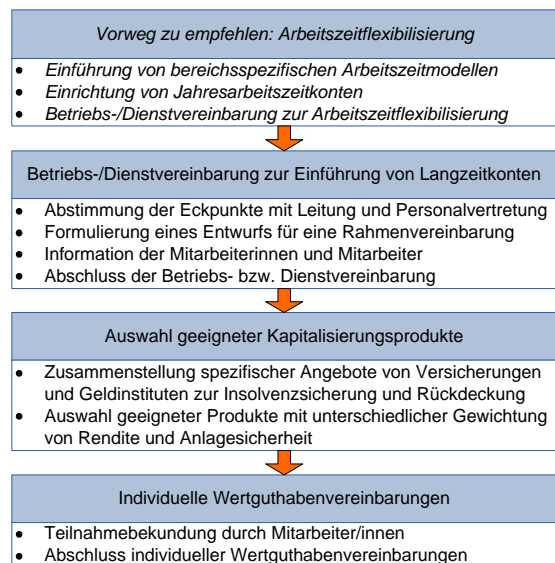
- ⇒ vor Rentenbeginn eine Zeit der bezahlten Freistellung vorzuschalten (Vorruhestand),
- ⇒ vor Rentenbeginn die Arbeitszeit zu reduzieren (z. B. 3-Tage-Woche),
- ⇒ bei gesetzlichen Freistellungen (Pflege-, Eltern-, Teilzeit) eine Aufstockung der Lohnersatzleistungen bzw. des Gehalts vorzunehmen,
- ⇒ 6- bis 12-monatige Auszeit (Sabbatical) zu nehmen.

Der Umfang der Freistellung bemisst sich nach dem Wertguthaben zum Zeitpunkt der Entnahme.

Maßgeblich für die Einführung von Langzeitkonten sind die Vorgaben des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze (Flexi-II-Gesetz) in Verbindung mit den einschlägigen Bestimmungen des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV).

Welche Schritte sind bei der Einführung notwendig?

Was bei der Einführung zu beachten ist, entnehmen Sie der folgenden Grafik.



Quelle: uve GmbH

Erfahrungsaustausch im Herbst 2012

Der nächste Erfahrungsaustausch wird im **November 2012** stattfinden. Datum und Ort werden rechtzeitig bekannt gegeben. Anregungen und gewünschte Themen können Sie gern an das CARNA-Team richten.

Wir wünschen Ihnen ein frohes Osterfest. Nutzen Sie die freien Tage zum Durchatmen und erholen Sie sich gut im Kreise Ihrer Familien.



Bildquelle: Gänseblümchen/pixelio.de

Projektpartner und Ansprechpartner

Sie haben weitere Fragen zu CARNA? Zögern Sie nicht, kontaktieren Sie uns. Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite!



www.uve.de

uve GmbH für Managementberatung

Dr. Hamid Saberi | Dipl. Kff. Anika Klug

Tel: 030 / 315 82 – 3 | h.saberi@uve.de

Tel: 030 / 315 82 – 464 | a.klug@uve.de



www.inoep.de

Institut Ökonomie & Prävention

Peter Lemke

Tel: 089 / 13 92 63 68 | peter.lemke@inoep.de

in Kooperation mit  **Kommunale Abfallwirtschaft und Stadtreinigung VKS**