

Arbeit. Gesundheit. Nachhaltiges Fehlzeitenmanagement.

DAS MAGAZIN FÜR BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
AUSGABE 02/2024



**ERFOLGSFAKTOR FÜRS GANZE UNTERNEHMEN:
FEHLZEITENMANAGEMENT IM BGM**

KRANKHEITSTAGE, FEHLZEITEN,
ARBEITSUNFÄHIGKEIT: EIN ÜBERBLICK.

NEGATIV-CHECKLISTE:
SO FUNKTIONIERT NACHHALTIGES
FEHLZEITENMANAGEMENT NICHT.

LASSEN SIE SICH NICHT STRESSEN:
SO STÄRKEN SIE DIE RESILIENZ IM JOB.



KURZ & KNAPP

Krankheitstage, Fehlzeiten, Arbeitsunfähigkeit: ein Überblick.

Präsentismus und Absentismus – zwei unterschätzte Kostenfaktoren.

Die häufigsten Gründe für Fehlzeiten.

Erfolgsmessung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Kennzahlen können helfen.



UNTERNEHMEN & GESUNDHEIT

4 Treiber, Früh- und Spätindikatoren: Entstehung und Zusammenhänge.

6 Fehlzeitenmanagement im BGM und die wichtigsten Kennzahlen zur Fehlzeitenanalyse.

7 Warum Kennzahlen allein bei der Fehlzeitenanalyse nicht aussagekräftig genug sind.

8 Pro und Contra: Anwesenheitsprämien und zusätzliche Urlaubstage.

Negativ-Checkliste: So funktioniert nachhaltiges Fehlzeitenmanagement NICHT.

Strategische Wiedereingliederung in den Berufsalltag: BEM.

Aus der Praxis für die Praxis: ein Interview mit Dr. Anina Huth und Nina Hoebusch.

Nachgefragt: Interview mit Dr. Anne Katrin Matyssek.

9

13

14

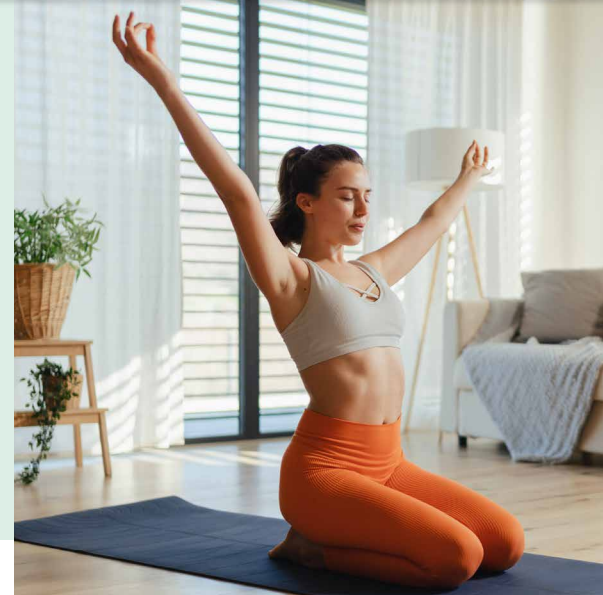
15

16

17

18

21



TREND & LEBEN

Gesundheits-Allrounder Yoga: wie Körper und Geist davon profitieren.

Lassen Sie sich nicht stressen: So stärken Sie die Resilienz im Job.

Resilienz-Selbst-Check: Wie krisensicher sind Sie?

Zehn-Minuten-Powernap – diese fünf Argumente sprechen dafür!

23

25

26

27



MOBIL & MEHR

Leistungen im Portrait: Mental Health im Fokus.

Nachgefragt: Interview mit Florian Liebscher.

28

30

Liebe Leserinnen und Leser,



zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind länger gesund. Das ist mittlerweile hinreichend belegt. Krankheitsbedingte Fehlzeiten können Unternehmen viel Geld kosten und deren Produktivität stark beeinträchtigen. Doch was sind die häufigsten Ursachen für hohe Fehlzeiten und wie können Unternehmen diesen entgegenwirken?

Hohe Fehlzeiten haben viele Auslöser – von physischen und psychischen Belastungen bis hin zu persönlichen und beruflichen Herausforderungen. Deshalb ist es entscheidend, neben der zahlenbasierten Analyse von Kennzahlen auch das Gesamtbild mit Kontextinformationen, individuellen Gesundheitszuständen und der Unternehmenskultur zu betrachten.

In dieser Ausgabe unseres BGM-Magazins Arbeit. Gesundheit. möchten wir Ihnen häufige Gründe für Fehlzeiten und Abwesenheiten vorstellen und Ihnen praktische Tipps und Lösungsansätze geben, wie Sie dieser Situation in Ihrem Unternehmen begegnen können.

Wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Angestellten dabei unterstützen können, gesund zu bleiben und ihre Anwesenheitsquoten zu verbessern. Lesen Sie weiter, um zu erfahren, wie ein nachhaltiges Fehlzeitenmanagement im Rahmen eines BGM gelingt und wie Sie mithilfe der richtigen BGM-Maßnahmen Fehlzeiten in Ihrem Unternehmen effektiv reduzieren.

Jetzt ist es an Ihnen, aktiv zu werden! Setzen Sie die vorgestellten Tipps und Strategien um und investieren Sie Zeit und Ressourcen in die Förderung der Gesundheit Ihrer Belegschaft. Indem Sie in dieser Weise proaktiv handeln, erhöhen Sie langfristig die Produktivität, senken den Krankenstand und schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle wohlfühlen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Christoph Kossak-Glowczewski

Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung



Krankheitstage, Fehlzeiten, Arbeitsunfähigkeit: ein Überblick.

Im modernen Personalmanagement wird das Abwesenheitsmanagement immer bedeutsamer. Dabei geht es nicht nur um die Erfassung von Krankheitstagen, sondern auch um Strategien zur Minimierung von Fehlzeiten. Durch die Identifizierung von Ursachen und die Durchführung präventiver Maßnahmen lassen sich Fehlzeiten verstehen und Gegenmaßnahmen einleiten. „Fehlzeitenmanagement“ bezeichnet eine HR-Strategie zur Reduzierung und Kontrolle von Abwesenheiten.

Hohe Fehlzeiten können erhebliche Kosten verursachen, darunter reduzierte Produktivität, Wissenslücken und zusätzliche Belastungen für das Team, was den Unternehmensumsatz beeinträchtigt. Sie können auch auf tieferliegende Probleme hinweisen, etwa übermäßige Arbeitslast oder Arbeitsplatzkonflikte.

Die Gründe und Hintergründe betrachten wir im Folgenden genauer.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten (Krankenstand)

Beschäftigte, die ihrem Beruf infolge einer Krankheit oder eines Unfalls zeitweise nicht nachkommen können, befinden sich im Krankenstand. Dieser lässt sich ermitteln, indem das Verhältnis von krankheitsbedingten Fehlzeiten zur Soll-Arbeitszeit berechnet wird. Er kann sowohl arbeitsplatzabhängige Ursachen (wie Arbeitsunfall, Berufskrankheit, physische und psychische Bedingungen) als auch arbeitsplatzunabhängige Ursachen (externe Einflüsse wie zum Beispiel lokale Grippewelle, globale Pandemien, aktuelle politische und gesamtgesellschaftliche Situationen oder Jahreszeiten) haben.



Motivationsbedingte Fehlzeiten (Absentismus)

Unter motivationsbedingten Fehlzeiten werden meistens Abwesenheiten am Arbeitsplatz verstanden, die nicht auf tatsächliche Erkrankungen zurückzuführen sind. In dem Zusammenhang spricht man auch oft von Absentismus. Dieser bezeichnet die gewohnheitsmäßige überdurchschnittlich hohe Anzahl an Fehlzeiten der Beschäftigten. Häufig lässt sich dieses Verhalten auf betrieblich bedingte Ursachen, wie die Atmosphäre im Unternehmen oder das Führungsverhalten, zurückführen.

Sonstige Fehlzeiten (betrieblich, tariflich oder gesetzlich verursacht)

Hierzu zählen zum Beispiel betrieblich angeordnete Fortbildungen, Sonderurlaube aus einem geltenden Tarifvertrag, Kurzarbeit, Streik oder Kinderkrankentage.



Vertraglich vereinbarte Urlaubstage oder Abwesenheit aufgrund von Feiertagen stellen keine Fehlzeiten dar.



Präsentismus und Absentismus – zwei unterschätzte Kostenfaktoren.

Präsentismus und Absentismus stellen die Unternehmen in Deutschland vor Herausforderungen. Beide Faktoren beeinträchtigen Unternehmen jeder Größe und Branche, wirken sich negativ auf die Produktivität aus und verursachen weitreichende betriebswirtschaftliche Schäden. Die Gründe und Einflussfaktoren dafür sind vielschichtig und lassen sich nicht auf eine Hauptursache zurückführen.

Präsentismus

Wenn Beschäftigte zur Arbeit erscheinen, obwohl sie sich krank fühlen, spricht man von Präsentismus. So sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Krankheitsfall weniger produktiv bei der Arbeit und machen unter Umständen häufiger Fehler. Bei infektiösen Krankheiten besteht zudem die Gefahr, dass krank arbeitende Angestellte ihre Kolleginnen und Kollegen anstecken und diese dann ebenfalls ausfallen. Ein zusätzliches Problem besteht darin, dass Krankheiten nicht rechtzeitig behandelt werden. Dies kann zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustands führen, was langfristig ernsthafte gesundheitliche Probleme, hohe Fehlzeiten am Arbeitsplatz und entsprechend steigende Kosten für die Krankenkassen und Unternehmen nach sich ziehen kann.

Absentismus

„Glänzen durch Abwesenheit“ hat vielfältige Ursachen und drastische Folgen – für Unternehmen wie für die Belegschaft. Im Unterschied zum Krankenstand beschreibt Absentismus das Verhalten von Beschäftigten, bei dem Fehlzeiten auf eine bewusste, motivationsbedingte Entscheidung zurückzuführen sind. Dies kann sowohl ungenehmigte Abwesenheiten als auch die exzessive Nutzung von genehmigten Auszeiten (wie Krankenstand oder Minusstunden) umfassen, die nicht durch entsprechende Gründe gerechtfertigt sind. Fehlzeiten und der daraus resultierende Produktivitätsverlust sind für Unternehmen und die deutsche Wirtschaft mit erheblichen Kosten verbunden, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz sind und Arbeitsaufgaben nicht erfüllt werden. Die Arbeit fängt das Kollegium ab, was wiederum zu Überlastung führen kann.

Es ist essenziell, dass Personalabteilungen Strategien zur Reduzierung von Fehlzeiten entwickeln und der Prävention von Krankheitsausfällen höhere Priorität einräumen.



Die häufigsten Gründe für Fehlzeiten.

Die Zahl der krankheitsbedingten Ausfälle ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Die Fehlzeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichten 2022 mit durchschnittlich 27,9 Tagen einen neuen Höchststand. Dies entspricht einem Zuwachs von fast einem Drittel gegenüber dem Vorjahr. Lange Zeit lag die durchschnittliche Zahl der Krankentage von Berufstätigen bei knapp unter 20 pro Jahr.

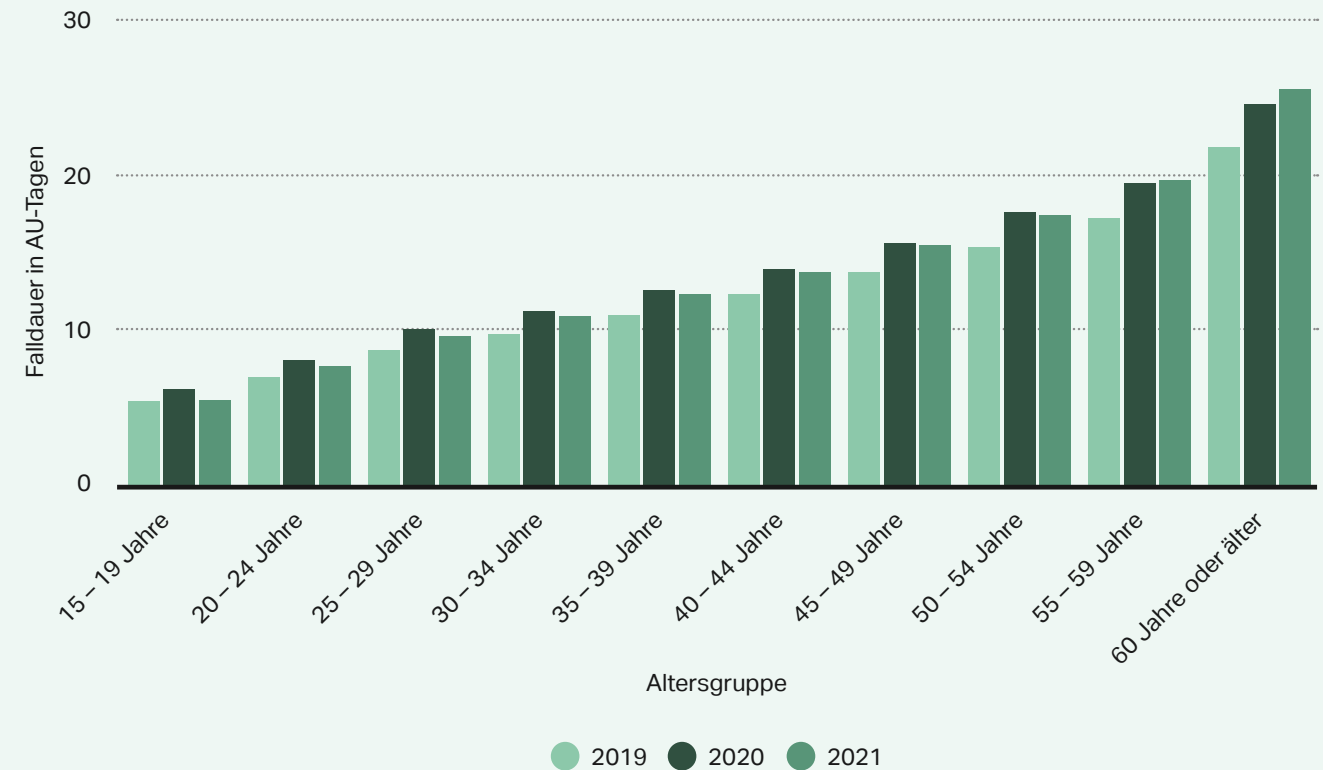
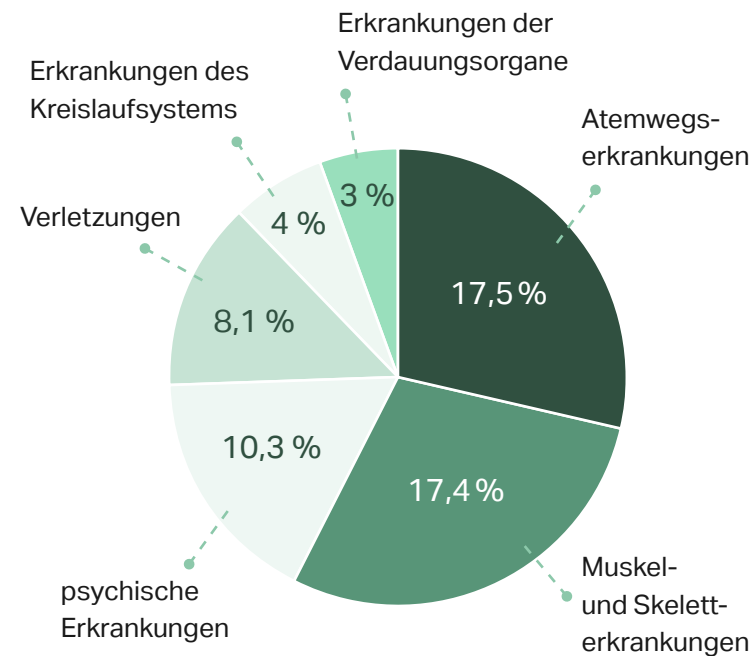
Ursache ist vor allem die Sensibilisierung durch die Corona-Pandemie. Zu dem drastischen Anstieg der Ausfallzeiten hat auch die Zunahme der psychischen Belastungen geführt und dass Beschäftigte häufiger vom Arzt oder von der Ärztin krankgeschrieben wurden.

Atemwegserkrankungen als Grund für krankheitsbedingte Fehltag sind in diesem Jahr erstmals bei vielen Wirtschaftsgruppen auf Platz eins der AU-Ursachen zu finden. Betroffen sind vor allem Branchen, deren Angehörige häufig und viel in Kontakt mit Menschen stehen, wie zum Beispiel das Gesundheits- und Sozialwesen oder die Dienstleistungsbranche.

Ein anderes Muster zeigt sich bei der Diagnosegruppe der psychischen Erkrankungen. Mit 496 AU-Tagen je 100 Beschäftigte steht hier das Gesundheits- und Sozialwesen wie schon in den vergangenen Jahren an der Spitze mit den meisten Fehltagen. Insgesamt sind Fehltag wegen psychischer Störungen vor allem in Wirtschaftsgruppen zu finden, deren Tätigkeit aus der Interaktion mit Menschen besteht.

Ebenfalls überdurchschnittliche Werte weisen Arbeitsausfälle aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen, Verletzungen und Vergiftungen auf. Diese sind in Wirtschaftsgruppen mit ausgeprägten körperlichen Arbeitsanteilen (zum Beispiel Baugewerbe oder Abfallbeseitigung) besonders häufig. Laut den Auswertungen des BKK Gesundheitsreports 2023 lag die Anzahl der AU-Tage bei den Beschäftigten in der Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung bei 696 je 100 Beschäftigte.

Insgesamt dominieren sechs Krankheitsarten, die 2023 primär für Fehlzeiten verantwortlich waren:



Die durchschnittliche Falldauer in Arbeitsunfähigkeitstagen (AU-Tagen) für verschiedene Altersgruppen zeigt, dass die Fehlzeiten mit zunehmendem Alter der Beschäftigten steigen. Besonders die Altersgruppe der 60-Jährigen und Älteren verzeichnete 2021 die höchsten Fehlzeiten, was auf die erhöhte Anfälligkeit für Krankheiten in dieser Altersgruppe hinweist.¹

¹ Gesundheitsmanagement24 | Fehlzeitenmanagement.

Erfolgsmessung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Kennzahlen können helfen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten und Ansätze, Kennzahlen festzulegen. Bei Betrachtung verschiedener Quellen lassen sich folgende Kennzahlen als besonders wirksam erkennen.

AU-Fälle – Anzahl der Fälle von Arbeitsunfähigkeit (AU):

Jede Arbeitsunfähigkeitsmeldung, die nicht die Verlängerung einer vorangegangenen ist, wird als eigener Fall gezählt.

AU-Tage – Anzahl der Fälle von Arbeitsunfähigkeit (Tage pro Auswertungsjahr):

Da arbeitsfreie Zeiten, die in den Krankschreibungszeitraum fallen, mit in die Berechnung eingehen, können sich Abweichungen von betriebsinternen Fehlzeitenstatistiken ergeben.

AU-Tage je Fall – mittlere Dauer eines AU-Falls:

Indikator für die Schwere einer Erkrankung.

AU-Fälle/-Tage nach Krankheitsarten – Arbeitsunfähigkeitsfälle/-tage mit bestimmter Diagnose:

Ausgewertet werden alle auf den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen angegebenen ärztlichen Diagnosen.

Krankenstand – der Anteil der im Auswertungszeitraum angefallenen Arbeitsunfähigkeitstage im Kalenderjahr nach Alter und Geschlecht:

Waren Versicherte nicht ganzjährig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, wird dies bei der Berechnung des Krankenstandes berücksichtigt.

AU-Quote – Anteil der gesetzlich Krankenversicherten mit Arbeitsunfähigkeitsfällen im Auswertungsjahr:

Die Kennzahl gibt Auskunft darüber, wie groß der von Arbeitsunfähigkeit betroffene Personenkreis ist.

Kurzzeiterkrankungen – Arbeitsunfähigkeitsfälle von bis zu drei Tagen:

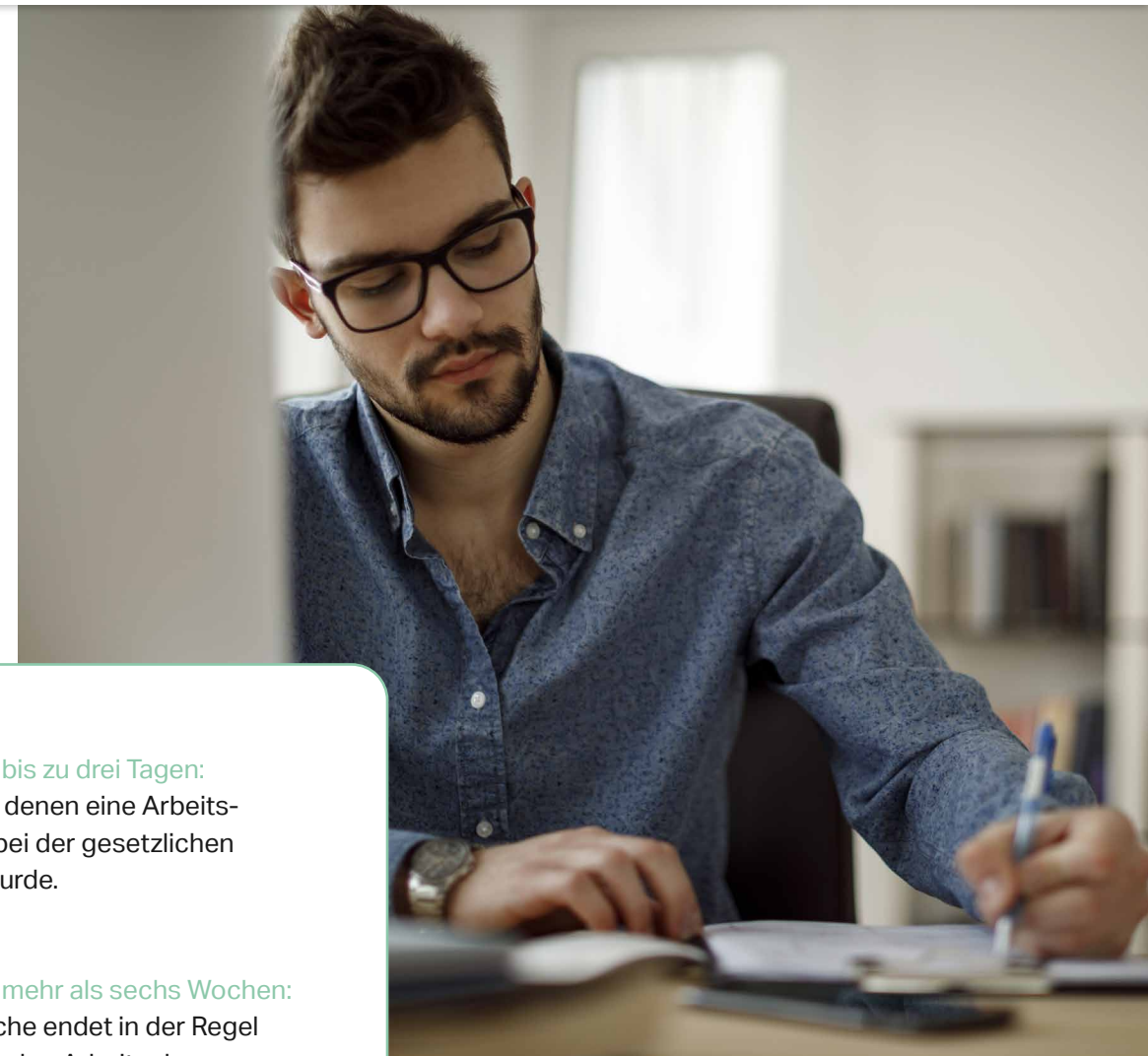
Erfasst werden nur Fälle, bei denen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der gesetzlichen Krankenkasse eingereicht wurde.

Langzeiterkrankungen – Arbeitsunfähigkeitsfälle von mehr als sechs Wochen:

Mit Ablauf der sechsten Woche endet in der Regel die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Arbeitsunfälle:

Unfälle, die während der Ausübung beruflicher Tätigkeiten oder auf dem Weg zur oder von der Arbeit passieren und zu Verletzungen oder Gesundheitsschäden führen.



Treiber, Früh- und Spätindikatoren: Entstehung und Zusammenhänge.

Für ein erfolgreiches Fehlzeitenmanagement ist es wichtig, den Unterschied und Zusammenhang zwischen Treibern, Früh- und Spätindikatoren zu kennen. Dafür wird das Treiber-Indikatoren-Modell herangezogen. Dieses setzt verschiedene Indikatoren und Kennzahlen in Beziehung und ermöglicht so eine Betrachtung der Wirkungsbeziehungen zwischen ihnen. Wie Früh- und Spätindikatoren gegenseitig aufeinander wirken und welche Treiber einen maßgeblichen Einfluss auf Fehlzeiten im Unternehmen haben, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

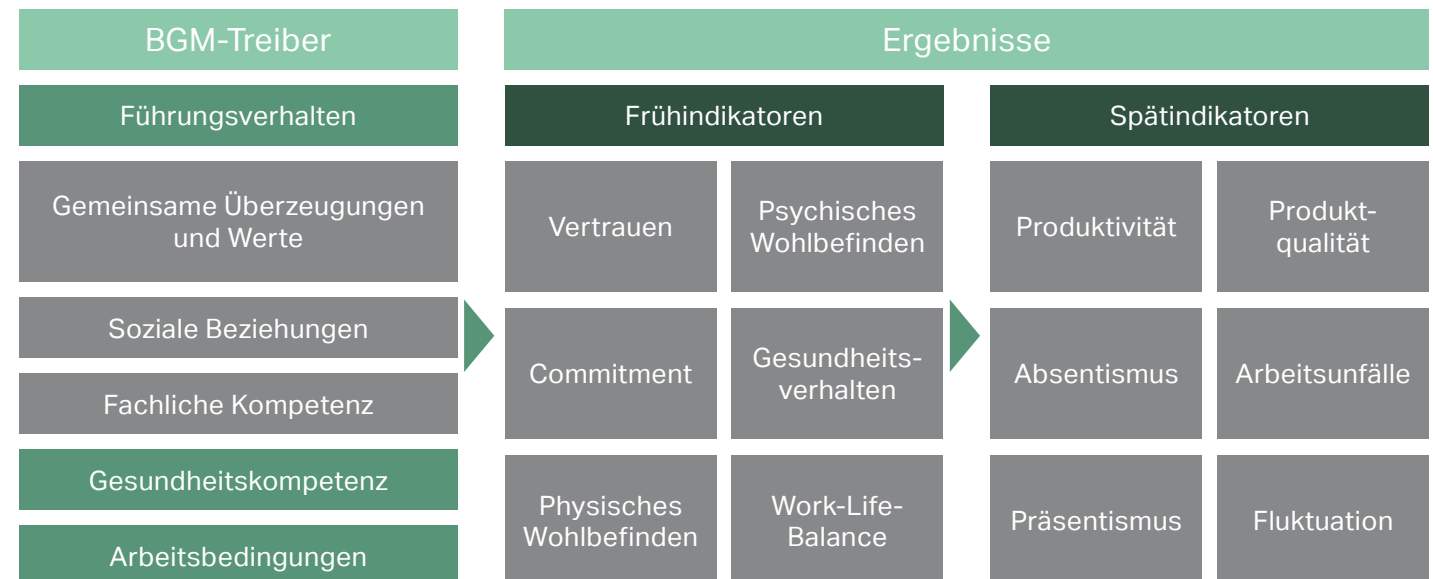


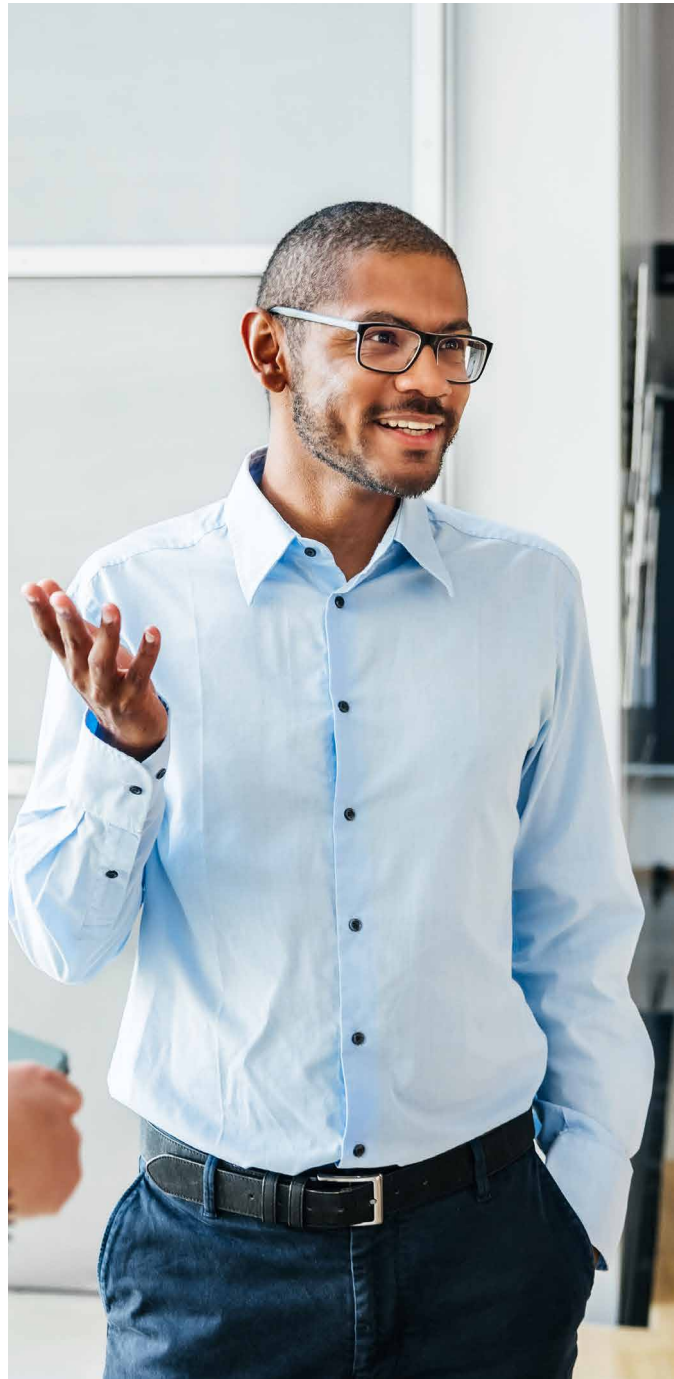
Um zu beschreiben, welche Auswirkungen Arbeits- und Organisationsmerkmale (Treiber) auf das Befinden und die Leistungsfähigkeit von Erwerbstätigen haben, wird im BGM-Kontext das Treiber-Indikatoren-Modell genutzt. Die Treiber bilden die Basis und sind der Nährboden einer gesunden Organisation. Gleichzeitig wirken sie sich auf die Entstehung von Früh- und Spätindikatoren aus. Wesentliche Treiber, auf die Sie im BGM gezielt Einfluss haben, sind das Führungsverhalten, die Gesundheitskompetenz und die Arbeitsbedingungen.

Frühindikatoren weisen im Sinne eines Frühwarnsystems darauf hin, ob sich Prozesse in die gewünschte Richtung bewegen. Sie zeigen gesundheitsbezogenen Interventionsbedarf an und können wiederum als Treiber für die Entstehung von Spätindikatoren wirken. Diese sind meistens das Resultat von Frühindikatoren und äußern sich in Fehlzeiten, Fluktuation und Produktivität.

Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist es sinnvoll, sowohl Früh- als auch Spätindikatoren zu berücksichtigen. Frühindikatoren haben bereits heute Einfluss auf zukünftige Ergebnisse. Verschlechtert sich zum Beispiel das Betriebsklima, lassen sich negative Auswirkungen auf den Gesundheitsstatus der Belegschaft vorhersehen, bevor diese in Form steigender Krankentage offensichtlich werden.

Früh- und Spätindikatoren im BGM-Kontext





Treiber Führungsverhalten: Welchen Einfluss haben Führungskräfte auf Fehlzeiten?

Gute Arbeitsbedingungen und ein betriebliches Gesundheitsmanagement sind nicht die einzigen Faktoren, die zu einer vorteilhafteren Krankenstatistik beitragen. Auch ein positives Führungsverhalten kann den Krankenstand senken, das Engagement erhöhen und die Beschäftigten produktiver und zufriedener machen.

Führungskräfte beeinflussen durch ihr Verhalten das Arbeitsklima der Abteilung und im gesamten Unternehmen. Gute Führung sorgt langfristig dafür, dass die Rahmenbedingungen stimmen und dass

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter morgens gern zur Arbeit kommen. Das gelingt Unternehmen, indem sie eine positive, gesundheitsfördernde Führungskultur etablieren und somit zu einer gesunden Unternehmenskultur beitragen.

Eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur lebt von Vertrauen, Teamgeist, Kooperation, Wertschätzung und Mitarbeiterorientierung. Diese Eigenschaften fördern eine hohe emotionale Bindung zum Unternehmen und schaffen ein Klima, in dem Zufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit wachsen können.

Während eine Atmosphäre von Angst und Kontrolle häufig zu Konflikten führt, stehen in einer gesunden Unternehmenskultur Partizipation, Kooperation und eine offene Kommunikation an erster Stelle. Ein hohes Maß an vertrauensvoller Zusammenarbeit führt nicht nur zu besseren Arbeitsergebnissen, sondern auch zu mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dadurch fühlen sich Angestellte ihrem Arbeitgeber mehr verbunden und verhalten sich loyaler. Eine gesunde Kultur, in der der Arbeitgeber die Beschäftigten fair, anerkennend und wertschätzend unterstützt, schafft Freiräume für Lern- und Innovationsfähigkeit.





Treiber Gesundheitskompetenz: Wissen rund um die eigene Gesundheit.

Auch die Gesundheitskompetenz sollte im Arbeitsumfeld Berücksichtigung finden: Dazu gehören das Verstehen der eigenen Gesundheit, das Erkennen der eigenen Einflussmöglichkeiten sowie das grundsätzliche Interesse an gesundheitlichen Themen. Gesundheitskompetenz umfasst den Umgang mit Gesundheitsinformationen und fördert die Motivation, das Gesundheitswissen zu erschließen und in den jeweiligen Lebenswelten (zum Beispiel Familie, Arbeit, Privatleben) umzusetzen.

Da der überwiegende Teil der Erwerbstätigen einen erheblichen Teil seines Tages bei der Arbeit verbringt, bietet sich das Unternehmen als Plattform an, Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz anzubieten und zu einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung beizutragen.

Unternehmen können an verschiedenen Schrauben drehen und zeigen, dass ihnen die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Belegschaft am Herzen liegen, indem sie ein abwechslungsreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement anbieten. Gemeinsam im Team ausgeführte Aktivitäten und Gesundheitsmaßnahmen verbessern das Gemeinschaftsgefühl und das Arbeitsklima, reduzieren psychischen Stress und steigern die Mitarbeiterzufriedenheit.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Gesundheitsseminare, an denen Führungskräfte und Beschäftigte teilnehmen können. Die (Online-)Seminare bieten professionelle Impulse, viel Interaktion und einen großen Praxisbezug, sodass Tipps und Anregungen im Arbeitsalltag sofort umgesetzt werden können.





Treiber Arbeitsbedingungen: Mitarbeiterzufriedenheit steigern.

Als wichtiger Treiber gelten auch gute und faire Arbeitsbedingungen. Wer für angenehme Arbeitsbedingungen sorgt und in seine Angestellten investiert, hat auch selbst etwas davon: Gute Arbeitsbedingungen sorgen für eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit. Das wirkt sich wiederum positiv auf das Engagement, die Leistungsbereitschaft und die Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Hier sind einige Möglichkeiten zur Verbesserung der Bedingungen am Arbeitsplatz:

- **Ergonomische Arbeitsbedingungen:** Arbeitgeber können sicherstellen, dass Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet sind, um körperliche Belastungen zu minimieren.
- **Gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung:** Arbeitgeber haben die Chance, eine gesunde Arbeitsumgebung zu fördern, indem sie zum Beispiel regelmäßig lüften, das Raumklima verbessern oder Pflanzen aufstellen.
- **Gesunde Ernährung:** Arbeitgeber tragen zur Förderung einer gesunden Ernährung bei, indem sie ihren Angestellten Obst, Gemüse und gesunde Snacks zur Verfügung stellen. Das Mittagessen am Arbeitsplatz, das oft aus Kantinenessen besteht, sollte verschiedene Ernährungsbedürfnisse und -vorlieben sowie die Qualität der Zutaten und Nährstoffe berücksichtigen.

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:**

Es ist ratsam, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen, das die Gesundheitsförderung systematisch angeht und zum Beispiel Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitskurse, Raucherentwöhnung oder Stressmanagementprogramme umfasst.

- **Flexible Arbeitsbedingungen:** Es bietet sich an, flexible Arbeitsbedingungen einzuführen, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten oder Home-Office-Möglichkeiten, um Stress und Überlastung zu reduzieren.

Gesundheitsförderung und Krankheitsverhütung

Durch die Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz haben Arbeitgeber die Möglichkeit, dazu beizutragen, das Wohlbefinden ihrer Belegschaft zu verbessern, Fehlzeiten zu reduzieren und die Produktivität zu steigern.



Da, wo von BGM gesprochen wird, taucht auch häufig der Begriff Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) auf. Was ist BGM und wo ist der Unterschied zur BGF?

Kurz gesagt:

BGF umfasst Maßnahmen und Programme, die darauf abzielen, die Gesundheit der Beschäftigten in einem Unternehmen zu fördern und zu erhalten. Dazu gehören Maßnahmen in Handlungsfeldern wie Bewegung, gesunde Ernährung, Stressmanagement und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.

BGM ist ein umfassender Ansatz, der systematisch die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Unternehmen fördert. BGM beinhaltet Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit weiteren Strategien wie Arbeitssicherheit und Gesundheitscontrolling. Ziel des BGM ist es, feste Strukturen aufzubauen, Kennzahlen und Ziele im Auge zu behalten und strategisch nachhaltig den Krankenstand zu senken.

Fehlzeitenmanagement im BGM und die wichtigsten Kennzahlen zur Fehlzeitenanalyse.

Der Krankenstand gibt Hinweise auf die Gesundheit von Beschäftigten. Arbeitsausfälle sind normal und menschlich. Doch wenn diese sich häufen, kann sich das negativ auf die Produktivität, die Teamdynamik und letztlich auch den Unternehmenserfolg auswirken.

Um Fehlzeiten zu reduzieren, ist es hilfreich, den Ursachen auf den Grund zu gehen. Wenn zum Beispiel gerade eine Grippewelle durch das Land geht, sind die betriebsinternen Einflussmöglichkeiten gering. Jedoch können die bereits Erkrankten zu Hause bleiben und durch Hygienemaßnahmen die Ansteckungsgefahr reduzieren. Kennt man die genauen Ursachen, lassen sich gesundheits- und motivationsfördernde Maßnahmen zur Fehlzeitenreduktion erarbeiten und in einem Maßnahmenplan fixieren.

Hier kommt das BGM zum Einsatz: Betriebliches Fehlzeitenmanagement ist ein strukturierter Prozess zur Reduktion von krankheits- und motivationsbedingter Abwesenheit in Unternehmen. Ziel ist es, durch Arbeitsunfähigkeit verursachte Fehlzeiten langfristig zu senken, Abwesenheitszeiten durch mangelnde Motivation zu erkennen und ihnen mithilfe von **zielgerichteten, gesundheitsfördernden Maßnahmen** vorzubeugen.

Die strategisch durchdachten Maßnahmen können auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt werden und wirken. So zum Beispiel in der Förderung der Heilung bzw. Genesung, der Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz sowie der Prävention von Arbeitsunfähigkeit und motivational bedingten Abwesenheiten.



Bei der Fehlzeitenstrukturanalyse werden die im Betrieb verfügbaren Daten zu Fehlzeiten genauer betrachtet. Mögliche Fragen zur Analyse sind:

- Wie hoch sind die Fehlzeiten bei jüngeren und älteren Beschäftigten im Vergleich?
- Welche Rolle spielt die Dauer der Betriebszugehörigkeit?
- In welchen betrieblichen Organisationseinheiten (Betriebsstätte, Abteilung, Schicht) kommt es zu besonders vielen Fehlzeiten?
- Wie verteilen sich die Krankheitstage auf Kurz- und Langzeiterkrankungen?

Darüber hinaus sollten auch weiche Faktoren, wie Zufriedenheit, Motivation, Engagement und psychische Belastungen, berücksichtigt werden. Gerade diese Faktoren bilden die Grundlage für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und können mithilfe von Gesundheitszirkeln und Mitarbeiterbefragungen (zum Beispiel im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung) ermittelt werden.

Weiche Faktoren im Betrieblichen Gesundheitsmanagement beziehen sich auf die oft schwer messbaren immateriellen Aspekte, die das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinflussen.



Warum Kennzahlen allein bei der Fehlzeitenanalyse nicht aussagekräftig genug sind.

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind Kennzahlen ein wichtiges Instrument zur Messung und Kontrolle von Maßnahmen. Sie ermöglichen, Veränderungen und Unregelmäßigkeiten schnell zu erkennen und entsprechend zu reagieren. Dennoch reichen Kennzahlen allein oft nicht aus, um ein vollständiges Bild der Situation zu bekommen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Begrenzte Aussagekraft von Kennzahlen

Kennzahlen liefern quantitative Daten, die zwar nützlich sind, um Trends zu erkennen, sie lassen jedoch oft die tieferliegenden Ursachen unberücksichtigt. Bspw. kann eine hohe Fehlzeitenrate auf unterschiedliche Faktoren wie physische Erkrankungen, psychische Belastungen oder mangelnde Arbeitsmotivation zurückzuführen sein. Ohne eine qualitative Analyse der Hintergründe bleiben diese Zusammenhänge häufig verborgen.

Ergänzung durch qualitative Methoden

Um die Ursachen von Fehlzeiten umfassend zu verstehen, sollten Kennzahlen durch qualitative Methoden ergänzt werden. Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel und psychische Gefährdungsbeurteilungen bieten wertvolle Einblicke in die tatsächlichen Gründe für Abwesenheiten und ermöglichen es, zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln.

Bedeutung der Kontextualisierung

Ein weiterer Punkt ist die Kontextualisierung der Daten. Fehlzeitenstatistiken allein zeigen zwar, dass es ein Problem gibt, sie sagen jedoch nichts darüber aus, wie dieses Problem in den spezifischen Unternehmenskontext eingebettet ist. Unterschiede in der Unternehmenskultur, Arbeitsbelastung und Teamdynamik spielen eine wesentliche Rolle und müssen bei der Interpretation der Daten berücksichtigt werden.

Fazit

Kennzahlen sind ein unverzichtbares Werkzeug im Fehlzeitenmanagement, sie sollten jedoch stets im Kontext einer umfassenden Analyse betrachtet werden. Nur so lassen sich wirksame und nachhaltige Maßnahmen entwickeln, die die Gesundheit und Motivation der Beschäftigten fördern und somit langfristig die Fehlzeiten reduzieren.

Pro und Contra: Anwesenheitsprämien und zusätzliche Urlaubstage.

| Anwesenheitsprämien | | Zusätzliche Urlaubstage | |
|---|---|--|---|
| Pro | Contra | Pro | Contra |
| <p>Motivation und Anreiz: Anwesenheitsprämien können einen zusätzlichen finanziellen Anreiz schaffen, die Fehlzeiten zu reduzieren, indem sie Beschäftigte belohnen, die regelmäßig anwesend sind.</p> <p>Produktivität: Die Prämien können die Produktivität steigern, da Beschäftigte seltener fehlen und somit Arbeitsabläufe weniger gestört werden.</p> <p>Unternehmensbindung: Solche Prämien fördern die Unternehmensbindung und stärken die Loyalität der Beschäftigten, da sie diesen das Gefühl geben, für ihre Anwesenheit und ihren Einsatz anerkannt zu werden.</p> | <p>Gesundheitsrisiken: Beschäftigte könnten krank zur Arbeit kommen, um die Prämie zu erhalten, was das Risiko von Krankheitsausbreitungen im Team erhöht und langfristig die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährdet.</p> <p>Ungerechtigkeit und Misstrauen: Die Prämie kann Misstrauen erzeugen und Ungerechtigkeiten fördern, indem impliziert wird, dass einige Krankschreibungen ungerechtfertigt sind. Dies kann zu einem schlechten Betriebsklima führen.</p> <p>Falscher Fokus: Die Prämie belohnt Anwesenheit statt tatsächlicher Leistung, was zu Unzufriedenheit führen kann, wenn Beschäftigte das Gefühl haben, dass ihre harte Arbeit nicht entsprechend gewürdigt wird.</p> | <p>Erholung und Gesundheit: Zusätzliche Urlaubstage fördern die Erholung und Gesundheit der Beschäftigten, was langfristig zu einer geringeren Krankheitsrate führen kann.</p> <p>Work-Life-Balance: Mehr Urlaubstage tragen zu einer besseren Work-Life-Balance bei, was die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten steigert.</p> <p>Attraktivität als Arbeitgeber: Unternehmen, die großzügige Urlaubsregelungen anbieten, sind attraktiver für potenzielle Beschäftigte und können so leichter qualifiziertes Personal anziehen.</p> | <p>Produktivitätsverluste: Mehr Urlaubstage können kurzfristig zu Produktivitätsverlusten führen, da Beschäftigte häufiger abwesend sind.</p> <p>Planung und Organisation: Es erfordert eine sorgfältige Planung und Organisation, um sicherzustellen, dass der Betrieb auch bei häufigeren Abwesenheiten reibungslos läuft.</p> <p>Kosten: Zusätzliche Urlaubstage können für das Unternehmen höhere Kosten bedeuten, sowohl in direkter Form (zum Beispiel durch Vertretungen) als auch indirekt (zum Beispiel durch mögliche Verzögerungen in Projekten).</p> |

Zusammengefasst können Anwesenheitsprämien und zusätzliche Urlaubstage sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich bringen. Die Entscheidung, welche Maßnahmen sinnvoll sind, hängt stark von den spezifischen Umständen und Zielen eines Unternehmens ab.

Negativ-Checkliste: So funktioniert nachhaltiges Fehlzeitenmanagement NICHT.

Ein wenig Fingerspitzengefühl in der Kommunikation und abwechslungsreiche gesundheitsfördernde Maßnahmen können bereits wahre Wunder bewirken und dazu beitragen, dass Ihre Angestellten motivierter am Arbeitsplatz sind, weniger Stress haben und seltener krankheitsbedingt ausfallen.



Die folgenden Beispiele zeigen, wie Sie das Thema nachhaltiges Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement am besten **nicht** angehen sollten.

- Sie lassen die Gesundheit Ihrer Angestellten ausschließlich deren Sorge sein und unterstützen sie nicht bei der Prävention, Genesung oder anderen gesundheitsfördernden Maßnahmen.
- Ihre Belegschaft leistet viele Überstunden und kommt täglich physisch oder psychisch an ihre Grenzen.
- Obwohl Sie wissen, dass das Team unterbesetzt ist, stellen Sie zur Entlastung kein neues Personal ein.
- Für Sie ist Gesundheitsmanagement nur Zeitverschwendung und Sie sehen darin eher einen zusätzlichen Kostenfaktor als eine Investition in Ihre Belegschaft.
- Bei längeren Krankheitsausfällen reagieren Sie unsensibel und drohen mit einer Kündigung.
- Sie führen Belohnungssysteme ein, um Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Druck zu setzen.
- Sie bestrafen Ihre Angestellten mit Kürzungen der Urlaubstage oder des Gehalts.
- Sie unterstützen Präsentismus und riskieren größere Einbußen, indem Sie die Belegschaft indirekt oder direkt darum bitten, trotz Krankheit zur Arbeit zu erscheinen.
- Sie haben den Überblick über die Fehlzeiten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verloren und kennen die Kennzahlen für eine strukturierte Fehlzeitenanalyse nicht.
- Ihnen sind gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und ein harmonisches Arbeitsklima egal. Hauptsache, die Arbeit wird rechtzeitig erledigt.
- BGM ist für Sie nur ein Benefit, der für die Arbeitgeberattraktivität genutzt wird.

Strategische Wiedereingliederung in den Berufsalltag: BEM.

Wichtige gesetzliche Grundlage für BEM: § 167 SGB IX

Ein BEM-Verfahren ist gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX gesetzlich vorgeschrieben. Es greift, wenn ein Arbeitnehmender innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist. Arbeitgeber sind in diesem Fall verpflichtet, ein BEM anzubieten, um erneuten Ausfällen vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeitenden langfristig zu sichern.

Fakten zum BEM:

- Krankheitsdauer: BEM wird relevant bei mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres – unabhängig davon, ob diese am Stück oder wiederholt auftritt.
- Pflicht des Arbeitgebers: Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, betroffenen Arbeitnehmenden ein BEM anzubieten.



BEM steht für Betriebliches Eingliederungsmanagement. Es handelt sich um ein Verfahren, das Arbeitgeber anwenden, um Angestellte nach längerer Krankheit oder wiederholten Fehlzeiten schrittweise in den Arbeitsprozess zu reintegrieren. Ziel des BEM ist es, die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen wiederherzustellen, weitere Ausfallzeiten zu vermeiden und den Arbeitsplatz langfristig zu sichern. Dabei werden individuelle Maßnahmen entwickelt, die gesundheitliche Einschränkungen berücksichtigen und die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern.

Obwohl viele die klassische Wiedereingliederung und BEM gleichsetzen, gibt es wesentliche Unterschiede: Die stufenweise Wiedereingliederung nach § 44 SGB IX ist ein Modell, bei dem Beschäftigte nach einer Erkrankung schrittweise, in Absprache mit dem Arzt oder der Ärztin, wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Während die stufenweise Wiedereingliederung Teil der medizinischen Rehabilitation ist, zielt das BEM darauf ab, nach längerer Arbeitsunfähigkeit erneute Ausfälle zu verhindern.

Ablauf eines BEM-Verfahrens

1 BEM-Verfahren einleiten

Der Arbeitgeber entscheidet, ob und wann ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gestartet wird. Obwohl das Gesetz bei mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres grundsätzlich ein BEM vorsieht, kann es Situationen geben, in denen es nicht erforderlich ist, zum Beispiel bei vollständiger Genesung nach einer Operation oder einem Sportunfall.

2 Über die Ziele informieren

Der oder die Beschäftigte soll sich ohne Angst auf das BEM einlassen können. Daher fordert § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX, dass der Arbeitgeber zuerst über die Ziele des BEM sowie über die erfassten und genutzten Daten informiert.

3 Zustimmung des oder der Betroffenen

Der oder die Betroffene soll frei entscheiden können, ob er oder sie einem BEM-Verfahren zustimmt. Die Zustimmung ist formlos möglich.

4 BEM-Gespräch durchführen

Die BEM-Gespräche haben eine zentrale Rolle in dem Prozess. Nach Zustimmung des oder der Angestellten findet das Erstgespräch entweder mit dem oder der BEM-Verantwortlichen allein oder mit weiteren Beteiligten (zum Beispiel dem Betriebsrat) statt.

Wichtige Fragen während eines Gesprächs könnten zum Beispiel sein:

- Sind bereits medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden/geplant?
- Welche Bedenken, Unsicherheiten oder offenen Fragen gibt es für die Rückkehr an den Arbeitsplatz?
- Was könnte eine Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern?
- Bei welchen Aufgaben gibt es besondere Bedenken oder Unsicherheit?
- Welche Aufgaben können/dürfen (zurzeit) nicht mehr erledigt werden?
- Erscheint eine stufenweise Wiedereingliederung nach Krankheit sinnvoll?
- Welche Ziele und Vorstellungen hat die betroffene Person selbst?

5 BEM-Ziele erörtern und festlegen

Im Rahmen des BEM-Gesprächs wird erörtert, was für Betroffene mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement erreicht werden soll. Es werden entsprechende BEM-Ziele festgelegt.

6 Ende des BEM

Das BEM gilt als abgeschlossen, wenn die Fehlzeiten dauerhaft unter die Sechs-Wochen-Grenze gemäß § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX fallen, die BEM-Verantwortlichen das Ende des Verfahrens feststellen oder das Arbeitsverhältnis endet.

Aus der Praxis für die Praxis: ein Interview mit Dr. Anina Huth und Nina Hoebusch.

Wir haben uns mit Dr. Anina Huth, Fachärztin für Arbeitsmedizin, und Nina Hoebusch, Company Health Manager bei LichtBlick SE, über ihre Erfahrungen mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement, häufige Ursachen für Fehlzeiten und präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ausgetauscht. Sie teilen praxisnahe Einblicke und geben Empfehlungen, wie Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden langfristig unterstützen können.

Rolle der Betriebsmedizin

Können Sie uns einen Überblick über Ihre Rolle als Betriebsärztin und Ihre Erfahrungen mit dem Thema Fehlzeiten geben?

Dr. Anina Huth:

Fehlzeiten im Unternehmen, die aufgrund von Krankmeldungen oder Krankschreibung durch niedergelassene Ärzte oder Ärztinnen erfolgen, sind eng verknüpft mit ärztlichen Themen und ärztlichem Handeln im Betrieb. Betriebsärzte und -ärztinnen in Unternehmen sollten aus meiner Sicht unbedingt in diesen Themenkomplex eingebunden werden. Sie können Zusammenhänge mit den Arbeitstätigkeiten herstellen und Mitarbeitende nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit zu Gesundheit und Prävention beraten.

Eine Einbindung der Betriebsärzte und -ärztinnen kann zum Beispiel im Rahmen eines BEM-Verfahrens erfolgen. Mitarbeitende aus der Personalabteilung oder Führungskräfte wenden sich oft auch direkt an mich oder bieten ihren Mitarbeitenden eine betriebsärztliche Beratung an. Auch die neue Regelung zur ganzheitlichen arbeitsmedizinischen Vorsorge bietet hier einen Rahmen. Wichtig ist es aus meiner Sicht, die Freiwilligkeit und die ärztliche Schweigepflicht zu betonen.²



Dr. Anina Huth,
Fachärztin für Arbeitsmedizin,
Systemisches Coaching und
Supervision (SG)



Nina Hoebusch,
Company Health Manager,
LichtBlick SE

² [Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. | Prävention am Arbeitsplatz.](#)

Fehlzeiten

Welche häufigen Ursachen von Fehlzeiten beobachten Sie in den Unternehmen, die Sie betreuen?

Dr. Anina Huth:

Krankheit (als Ursache von Fehlzeiten) ist ein vielschichtiges Phänomen. Neben körperlichen Ursachen spielen psychische und soziale Einflüsse eine Rolle dabei, ob wir krank werden oder gesund bleiben. Heutzutage werden Krankheit und Gesundheit eher als ein Kontinuum gesehen, in dem wir uns bewegen. Entsprechend vielschichtig sind nach meiner Erfahrung auch die Ursachen von Fehlzeiten in den Unternehmen. Laut dem aktuellen Fehlzeitenreport sind die häufigsten Ursachen Atemwegserkrankungen, Muskel- und Skeletterkrankungen sowie psychische Erkrankungen. Diese Verteilung sehen wir im Wesentlichen auch in den von mir betreuten Unternehmen. Darunter verborgen finden sich auf Nachfrage aber oft auch psychische Faktoren wie mangelnde Motivation, Erschöpfung, Unzufriedenheit im Job oder eine hohe Arbeitsbelastung.

Präventionsstrategien

Welche präventiven Maßnahmen werden genutzt, um Fehlzeiten zu reduzieren? Wie wichtig ist im Kontext von Fehlzeiten die Förderung der psychischen Gesundheit?

Dr. Anina Huth:

Da die Ursachen von Fehlzeiten sehr vielschichtig sind, sollten aus meiner Sicht auch vielfältige Maßnahmen im Unternehmen auf den Weg gebracht werden. Die klassischen Präventionsstrategien des BGM zu Bewegung, Ernährung und Stressprävention kann Mitarbeitende unterstützen, etwas für ihre eigene Gesundheit zu tun. Employee Assistant Programs (EAP) sind aus meiner Sicht eine wichtige Hilfe für Mitarbeitende beim Vorliegen von psychischen Erkrankungen oder persönlichen Krisen (die zu Krankheit führen können).

Langzeiterkrankte Mitarbeitende sollten unterstützt werden, um Lösungen für ihre individuelle Situation zu finden. Hier sollte das BEM eine wichtige Rolle spielen. Eine Schlüsselrolle haben aus meiner Sicht die Führungskräfte. Schulungen zur gesunden Führung, die Führungskräfte für das Thema sensibilisieren, ihnen aber auch Hilfestellung geben, wie sie konkret mit ihren erkrankten (und auch den gesunden) Kollegen und Kolleginnen umgehen können, sind sehr sinnvoll. Und – ganz wichtig – neben diesen verhaltenspräventiven Maßnahmen sind Unternehmen gefragt, gesunde Arbeitsbedingungen im Sinne der Verhältnisprävention (zum Beispiel Führung, interne Kommunikation, ergonomische Bedingungen, Betriebsklima/soziale Zugehörigkeit) zu schaffen.

Nina Hoebusch:

LichtBlick bietet für alle Mitarbeitenden die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung an und darüber hinaus haben wir in diesem Jahr einen erweiterten Gesundheits-Check-up durch unsere Betriebsärztin, Frau Dr. Huth, angeboten, in dem unsere LichtBlickenden mithilfe eines Blutbilds und einer Körperzusammensetzungsanalyse mit anschließender Ergebnisbesprechung bestimmte Maßnahmen und Ziele für sich selbst und die eigene Gesundheit festlegen konnten.

Ferner spielt das mobile Arbeiten bei uns schon länger – bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie – eine große Rolle. So kann zum Beispiel bei einer beginnenden Erkältung die Ansteckungsgefahr der anderen Kollegen und Kolleginnen weiter vermieden werden. An den flexiblen Arbeits- und Home-Office-Zeiten hält LichtBlick auch in Zukunft fest.

Die Förderung der psychischen Gesundheit spielt aus meiner Sicht eine sehr große Rolle im Fehlzeitenmanagement. Wir haben im Jahr 2023 bei uns ein EAP implementiert sowie das Angebot im Bereich mentale Gesundheit ausgeweitet. Bis heute wurde das Beratungsangebot von verschiedenen LichtBlickenden wahrgenommen.

Rolle des BGM bei LichtBlick

Gibt es weitere Erfolgsfaktoren im Rahmen des BGM? Welche spezifischen Maßnahmen werden umgesetzt oder haben sich Ihrer Erfahrung nach als besonders effektiv erwiesen?

Nina Hoebusch:

Die vielfältige Nutzung unseres hausinternen Sportbereiches sowie der angebotenen Kurse schafft einen schönen Benefit für die mentale und physische Gesundheit. Für die LichtBlickenden, die nicht in Hamburg wohnen und arbeiten, gibt es unterschiedliche Kooperationen mit Fitnessstudios sowie unsere Plattform voiiio, die die Bereiche Bewegung, Ernährung sowie Entspannung für die ganze Familie abdeckt und ortsunabhängig genutzt werden kann.

Aus dem Implementieren des Projektes Healthy Work ist in vielen unterschiedlichen Teams eine wöchentliche bewegte Pause entstanden. Ferner haben nicht nur betroffene, sondern alle interessierten Mitarbeitenden und Führungskräfte die Möglichkeit, mit unserer Betriebsärztin zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in den Austausch zu gehen.

Spezifische Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung bei LichtBlick sind sicherlich unsere jährliche Gripeschutzimpfung sowie in diesem Jahr ein spezielles Webinar zum Thema Brustgesundheit mit anschließender Anleitung zur Selbstuntersuchung der Brust durch die Firma Discovering Hands.

Erfolgsmessung

Gibt es spezifische Kennzahlen oder Indikatoren im Kontext von BGM (und Fehlzeitenmanagement), die für Sie relevant sind und mit denen Sie gute oder weniger gute Erfahrungen gemacht haben?

Nina Hoebusch:

Eines meiner Ergebnisziele im BGM ist die Reduktion des Krankenstandes, wofür das BGM auf viel Support von weiteren Stakeholdern bauen muss. Da hierfür die krankheitsbedingten Fehlzeiten abteilungsspezifisch betrachtet werden müssen, braucht es an der Stelle sehr gut und klar aufbereitete Zahlen, damit das BGM gezielte Maßnahmen entwickeln und umsetzen kann, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und dauerhaft zu unterstützen.

Zu einem erfolgreichen und gut implementierten BGM gehört natürlich auch, dass das Thema sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitenden Akzeptanz findet. Als weiteres großes BGM-Ziel möchte ich gern im Jahr 2025 anstreben, einen jährlichen Gesundheitsreport zu veröffentlichen sowie ein eigenes BGM-Leitbild zu verfassen.

Herausforderungen

Was sind die größten Herausforderungen, denen Sie gegenüberstehen, wenn es darum geht, Fehlzeiten zu reduzieren?

Dr. Anina Huth:

Da wir vielfältige Ursachen für Fehlzeiten sehen, kann es auch nicht die eine Lösung geben. Unternehmen sind also gefragt, ein Lösungspaket zu entwickeln. Aus meiner Sicht ist dies eine Managementaufgabe, in die die Führungskräfte, die Personalabteilungen, die Arbeitnehmervertretung sowie Betriebsärztinnen und -ärzte eingebunden werden sollten. Aber auch die Eigenverantwortung und Mitwirkung der Mitarbeitenden sollten gestärkt und eingefordert werden. Der Krankenstand ist in den letzten Jahren zumindest in Deutschland deutlich angestiegen. Umso wichtiger ist hier ein strukturiertes Vorgehen.

Nina Hoebusch:

Die größte Herausforderung bei dem Vorhaben, mittels BGM die Fehlzeiten zu reduzieren, ist, bestimmte Zielgruppen zu definieren. Zielgruppen können bspw. in dem Fall ganze Abteilungen sein, in denen es über das Jahr hinweg immer wieder zu Spitzen bei den AU-Quoten kommt. Hier würden wir mit der jeweiligen Führungskraft und den Mitarbeitenden ins Gespräch gehen, um die Ursachen identifizieren zu können. Solch ein Vorgehen ermöglicht es, Maßnahmen gezielt zu entwickeln und zu platzieren. Bei der Evaluierung lassen sich so mehr hilfreiche Ergebnisse ableiten, die wiederum dabei unterstützen, die Maßnahmen noch besser zu gestalten.

Zukunftsausblick

Welche Trends oder Entwicklungen sehen Sie im Bereich BGM und Fehlzeitenmanagement in den kommenden Jahren?

Dr. Anina Huth:

In vielen Bereichen gibt es einen Fachkräftemangel. Gute und motivierte Arbeitskräfte werden oder sind ein hohes Gut für die Unternehmen. Ich denke, dass das BGM und das Thema Gesundheit in Unternehmen eine weiter zunehmende Bedeutung haben werden. Ein strukturiertes Fehlzeitenmanagement kann hierbei ein sinnvolles Instrument sein. Menschen verbringen einen großen Teil ihrer Zeit am Arbeitsplatz. Unternehmen haben hier eine sehr gute Einflussmöglichkeit, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen. Das ist aus meiner Sicht eine sehr schöne und lohnenswerte Aufgabe. Denn wir alle sind ja eigentlich lieber gesund als krank.

**Nina Hoebusch:**

Bei den Entwicklungen im BGM könnte ich mir vorstellen, dass sicher auch hier die neue KI eine wichtige Rolle spielen kann. Eine Integration von KI ins BGM könnte bspw. dabei helfen, große Datenmengen schnell und präzise zu analysieren. Durch die Nutzung fortschrittlicher Algorithmen könnte KI Daten aus verschiedenen Quellen sammeln, analysieren und Muster erkennen. Auf dieser Grundlage könnten präventive Maßnahmen ergriffen werden, um gesundheitliche Probleme zu erkennen und zu verhindern. Natürlich bringt die Integration von KI im BGM auch Herausforderungen mit sich, wie bspw. Datenschutzbedenken, ethische Fragen sowie die Notwendigkeit einer angemessenen Schulung.

Bei den neuen Trends im BGM für die kommenden Jahre richtet sich der Fokus nochmal verstärkter auf das digitale BGM. Als ich 2018 mit dem BGM gestartet bin, ging der Trend schon stark zur hybriden Ausrichtung von Präventionsmaßnahmen, wie Gesundheitstagen sowie Workshops und Impulsvorträgen zu den Themen Ernährung, Bewegung und Entspannung. Dieser Trend hat in den letzten Jahren durch das Angebot des mobilen Arbeitens, aufgrund dessen sich nicht mehr alle Mitarbeitenden an einem Standort sammeln, stark zugenommen.

Nachgefragt: Interview mit Dr. Anne Katrin Matyssek.



Dr. Anne Katrin Matyssek

Was bedeutet für Sie „nachhaltiges Fehlzeitenmanagement“?

Nachhaltig ist ein Fehlzeitenmanagement, wenn es nicht um ein kurzfristiges Senken der Quote geht. Stattdessen sollte das Ziel darin liegen, dass Mitarbeitende sich am Arbeitsplatz wohlfühlen, gesund bleiben und sich ans Unternehmen gebunden fühlen. Beschäftigte bringen sich dann voll ein, weil sie ihre Führungskraft und die Kolleginnen und Kollegen mögen und weil sie ihre Arbeit sinnvoll finden. Das meine ich mit „echter Anwesenheit“: Die ist das eigentliche Ziel von Fehlzeitenmanagement. Dann fällt zum Beispiel die morgendliche Bettkanten-Entscheidung eher zugunsten des Betriebs aus – weil man weiß, man stößt im Team auf Verständnis, falls man an einem Kopfweh-Tag mal nur halb so viel leisten kann wie sonst.

Wie hat sich in Ihrer Wahrnehmung das Thema Fehlzeiten in den letzten Jahren entwickelt?

- 1 Früher stand der sogenannte Absentismus im Fokus: Man wollte um jeden Preis Blaumacher entlarven und verdarb damit oft das Teamklima für alle.
- 2 Im klassischen Fehlzeitenmanagement steht die Anwesenheit im Vordergrund: Man schaut aufs körperliche Vorhandensein auf dem Werksgelände – egal ob der Mensch leistungsfähig ist oder nicht.
- 3 Da dieser verengte Blick auf die Quote aber nichts über die Produktivität aussagt, schaut man im aufgeklärten Fehlzeitenmanagement auf die Arbeitsfähigkeit: Wer ist wie fit und kann wie viel leisten? Das ist schon ein Fortschritt.
- 4 Im nachhaltigen zielorientierten – ich sage: positiven – Fehlzeitenmanagement betrachtet man zusätzlich die Arbeitsbereitschaft, denn Menschen müssen auch arbeiten wollen. Die Produktivität stimmt, wenn man sagen kann: „Alle da, fit, motiviert!“

Das Thema ist komplex und vielschichtig. Wo sehen Sie generell Ansatzpunkte, um die Fehlzeiten in Unternehmen bzw. in Teams zu senken? Was sind Ihrer Erfahrung nach realistische Ziele?

Der in meinen Augen wichtigste Anhaltspunkt ist die Stärkung der Bindung. Gerade in Arbeitsbereichen, wo die Tätigkeit selbst nicht motivierend ist, zählt vor allem die sogenannte soziale Motivation: dass Beschäftigte sich zugehörig fühlen, als Teil einer Gemeinschaft, deren Mitglieder füreinander da sind. Wenn Teammitglieder sich gegenseitig unterstützen, schweißt das zusammen. Und dann stimmt auch das Teamklima. In so einer Atmosphäre holen sich Beschäftigte nicht leichtfertig einen gelben Schein (also die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Sie springen füreinander ein und wollen die Kollegen nicht im Stich lassen. Richtig „messen“ kann man so eine veränderte Kultur nicht – aber man spürt es, wenn ein Team so tickt.

Gibt es aktuelle Entwicklungen beim Thema Fehlzeiten, die Sie kritisch sehen?

Präsentismus ist ein großes Thema. Das war schon vor Corona so, aber das Arbeiten im Home-Office hat diese Tendenz noch verstärkt: Wer von daheim aus arbeiten kann, schleppt sich auch krank ans Laptop. Das erschwert die Genesung und ist nicht förderlich für die Gesundheit. Für Kopfschütteln sorgt bei mir außerdem, dass große Unternehmen Anwesenheitsprämien einführen, obwohl jeder weiß, dass diese das falsche Signal geben: „Ihr könnt ja, wenn ihr wollt, also stellt euch nicht so an.“ Damit raubt man Motivation und man fördert Präsentismus, der vor Ort zudem dazu führt, dass Beschäftigte sich gegenseitig anstecken. Praxiserfahrungen belegen immer wieder, dass bei Anwesenheitsprämien der Schuss nach hinten losgeht.



Welche Rolle spielt das Thema Führung im Kontext Fehlzeitenmanagement?

Eine sehr große! In der Praxis wird das Fehlzeitenmanagement häufig an die Personalabteilung delegiert. Einerseits weil die Führungskräfte den Zeitaufwand scheuen, teils aber auch, weil sie Ärger befürchten, wenn sie direkt mit Beschäftigten, die häufig fehlen, ins Gespräch gehen. Aber Fehlzeitenmanagement ist nur dann erfolgreich, wenn die Führungskräfte mit den Mitarbeitenden reden – angefangen beim Anwesenheitsanerkennungsgespräch über das „Wie geht’s“-Gespräch bis zum Willkommensgespräch nach jeder Abwesenheit. Auch die persönliche Entgegennahme der Krankmeldung gehört dazu, ebenso das Kontakthalten zu Langzeiterkrankten und auch das Reden über Belastungen am Arbeitsplatz. All das stärkt die Bindung.

Was muss das Unternehmen bzw. die Unternehmensführung tun, damit ein gesundes Unternehmen wachsen kann?

Die Unternehmensführung hat eine Vorbildfunktion, wenn es darum geht, in Sachen Gesundheit zu wachsen. Wenn es der Leitung wirklich ernst ist mit der Erhöhung der sogenannten echten Anwesenheit („alle da, fit, motiviert!“), dann bedeutet das zum Beispiel: die Erholung der Beschäftigten – auch der Führungskräfte – nach Feierabend und im Urlaub respektieren, selbst auch Fehler zugeben und so für psychologische Sicherheit sorgen oder auch, je nach Betriebsgröße, einen Menschen für die Sozialberatung einstellen oder Mitarbeiterberatung extern einkaufen, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen. Durch solche Maßnahmen zeigt die Unternehmensführung, dass ihr Wunsch nach einem gesunden Unternehmen kein Lippenbekenntnis ist, sondern tatsächlich Herzenssache.

Gesundheits-Allrounder Yoga: wie Körper und Geist davon profitieren.

Yoga ist eine höchst effektive Entspannungsmethode: Es beinhaltet Körper- und Atemübungen, Meditation und Achtsamkeit, die sich auf die geistige und emotionale Gesundheit auswirken können.

Durch regelmäßige Praxis kann Yoga dabei helfen, Stress abzubauen, die Konzentration zu verbessern und das allgemeine Wohlbefinden zu fördern. Doch nicht nur das: Je nach Yoga-Stil kann es körperlich sehr anstrengend oder auch sanfter werden. „Power-Yoga“ oder „Ashtanga-Yoga“ sind deutlich schneller und trainieren die Muskelkraft, das Gleichgewicht und die Beweglichkeit des gesamten Körpers gleich mit, wohingegen „Yin-Yoga“ eine ruhige und meditative Form des Yogas darstellt, die sich auf das längere Halten von Positionen konzentriert.



Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen die positive Wirkung von Yoga und Meditation auf die Gesundheit und das Wohlbefinden des Menschen.

Ob „herabschauender Hund“, „Kobra“ oder „Krähe“: Yoga trainiert den Körper und Geist auf vielfältige Weise. Neben dem meditativen Effekt, den Yoga mit sich bringt, bietet es eine Kombination aus Kraft-, Entspannungs- und Atemübungen, die für den Menschen besonders gesundheitsfördernd sind. Das kann die Wissenschaft inzwischen mit medizinischen Daten untermauern: Yoga hilft, den Blutdruck zu senken sowie, die Cortisolwerte zu verbessern und wirkt effektiv bei chronischen Schmerzen. Die Ergebnisse zeigen auch, dass sich bei regelmäßiger Durchführung die Struktur des Gehirns im Bereich des Hippocampus verdichtet. Diese Region ist für die Entspannung und das vegetative Nervensystem enorm wichtig. Doch der Gesundheits-Allrounder kann noch mehr:³



Stressabbau und Entspannung:

Yogaübungen sind optimal, um den Körper zu lockern und innere Anspannungen zu lösen.



Geringere Rücken- und Nackenbeschwerden:

Viele Übungen stärken die Muskulatur und fördern die Durchblutung, was zu einer Linderung von Rückenschmerzen und Schulter-Nacken-Problemen beitragen kann.



Gesteigerte Energie und Leistungsfähigkeit:

Aktive Pausen im Alltag können dabei helfen, die Nachmittagsmüdigkeit zu bekämpfen und das Energielevel oben zu halten.



Verbesserte Konzentration und verbesserter Fokus:

Im Yoga geht es viel um das Konzentrieren auf die bewusste Atmung. Durch die Fokussierung auf den Atem und parallele Bewegungen werden die Konzentrationsfähigkeit und die mentale Klarheit gesteigert.



Förderung von Achtsamkeit und Wohlbefinden:

Regelmäßige Yogaeinheiten bringen Körper und Geist wieder in Einklang und fördern Ruhe und Gelassenheit.



Im beruflichen Kontext spricht man von „Business-Yoga“. Dabei handelt es sich um einfache Übungsabläufe, die sich leicht erlernen lassen und in Form von aktiven Pausen einfach in den Arbeitsalltag integriert werden können. Die gezielten Yogaübungen beweisen eine hohe Effizienz und sorgen langfristig für einen niedrigeren Stresspegel.

Yoga: eine wirksame Gesundheitsmaßnahme mit vielen Vorteilen für alle

- **Erhöhte Produktivität:** Durch die verbesserte Konzentration, Energie und Leistungsfähigkeit der Angestellten steigt die Produktivität im Unternehmen.
- **Reduzierung von Fehlzeiten:** Die Übungen setzen an zentralen Ursachen an. Die Linderung von Rücken- und Nackenbeschwerden sowie die Verbesserung des Wohlbefindens können zu einem Rückgang an krankheitsbedingten Ausfällen führen.
- **Stärkung der Unternehmenskultur:** Die Einführung eines solchen Angebots vermittelt den Arbeitnehmende eine deutliche Botschaft: In Ihrem Unternehmen wird auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Belegschaft geachtet.



Übrigens:

Die Mobil Krankenkasse fördert im Rahmen von Gesundheitskursen auch Yogakurse für ihre Versicherten.

mobil-krankenkasse.de/gesundheitskurse

³ ARD Alpha | Yoga wirkt.

Lassen Sie sich nicht stressen: So stärken Sie die Resilienz im Job.

Ob zum Quartalsende, zu Ferienzeiten oder in der Vorweihnachtszeit: Stressige Phasen im Job sind völlig normal. Die Kunst besteht darin, auch in diesen Situationen einen kühlen Kopf und den Überblick zu behalten. Wie Ihnen das gelingt? Das Stichwort lautet: Resilienz.

Mit Resilienz ist im Allgemeinen die psychische Widerstandsfähigkeit gemeint. Resiliente Menschen können Krisen leichter bewältigen und lassen sich auch von Rückschlägen nicht unterkriegen. Diese Fähigkeit gewinnt auch im Beruf immer mehr an Bedeutung, denn der heutige Arbeitsalltag ist zunehmend geprägt von Umstrukturierungen, komplexeren Abläufen und schnell wechselnden Situationen.

Wir sind nicht immer selbst für unseren Stress am Arbeitsplatz verantwortlich. Die äußeren Umstände reißen uns oftmals aus dem gut geöhlten Arbeitsalltag und stellen uns vor verschiedene Herausforderungen.

Je nach Branche können das zum Beispiel besonders anspruchsvolle Projekte und Kunden, enge Deadlines oder ein anstehendes Feedbackgespräch sein.

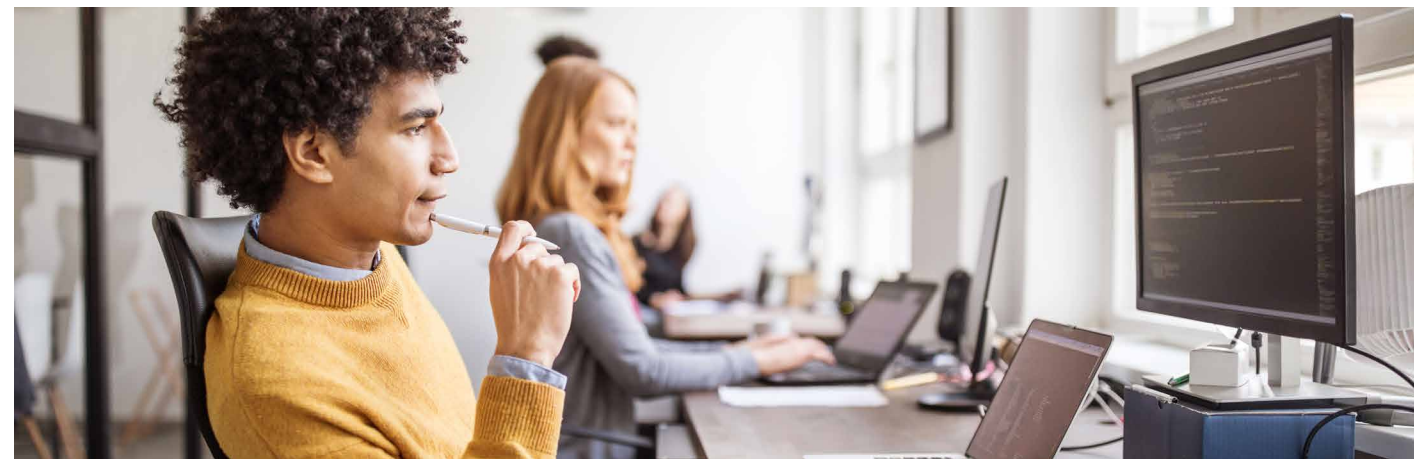
Der Umgang mit Stress ist wie ein Drahtseilakt – während die Windstöße versuchen, Sie von allen Seiten aus dem Gleichgewicht zu bringen, behalten Sie weiterhin die Balance. Hin und wieder straucheln Sie auch mal oder brauchen eine stützende Hand, doch solange Sie weiterhin wohlbehalten einen Schritt nach dem nächsten machen, ist Ihre Resilienz intakt.

Ein gelassener Umgang mit Stress ist ein Prozess. Sie werden nicht von heute auf morgen völlig resistent gegen Stress sein. Um die eigene Resilienz für das Berufsleben zu stärken, helfen folgende Tipps:

- **Akzeptanz:** Veränderungen gehören zum Arbeitsleben dazu. Machen Sie sich klar, dass nicht alles in Ihrer Macht liegt und dass das völlig in Ordnung ist. Verabschieden Sie sich von dem Grundgedanken, dass früher alles besser war.
- **Optimismus:** Versuchen Sie, negative Denkmuster zu erkennen und diese in positive umzuwandeln. Lernen Sie aus Misserfolgen, anstatt sich von ihnen entmutigen zu lassen. Umarmen Sie Herausforderungen und nutzen Sie knifflige Projekte als Wachstumschancen.
- **Lösungsorientierung:** Bei lösungsorientiertem Denken und Handeln wird der Fokus auf gut funktionierende Dinge gelenkt statt auf die Probleme. Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf die Fortschritte bei Ihren Projekten und auf die Chancen und Alternativen, die sich daraus ergeben.
- **Selbstreflexion:** Nehmen Sie sich regelmäßig Zeit, um über Ihre Gedanken und Gefühle nachzudenken. Notieren Sie, was Sie fühlen und warum. Seien Sie dabei ehrlich zu sich selbst. Um Ihre Stärken zu erkennen, sollten Sie sowohl Ihre Erfolge als auch Ihre Misserfolge betrachten. Was hat gut funktioniert? Was könnten Sie das nächste Mal anders machen?



- **Stressmanagement:** Es ist wichtig, Pausen einzulegen, wenn Sie sich überfordert fühlen. Atemübungen, Yoga und Meditation können ebenfalls dabei helfen, Ihre Emotionen zu beruhigen und Stress abzubauen.
- **Soziales Netzwerk:** Bauen Sie sich im Job ein Netzwerk auf, das Ihnen Rückhalt gibt, und umgeben Sie sich mit positiven Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, die Ihre optimistische Denkweise unterstützen. Auch Hobbys und Interessen, die Sie mit anderen teilen, können helfen, Ihr Netzwerk zu erweitern.
- **Zukunftsorientierung:** Entwickeln Sie eine klare Vorstellung von Ihrem zukünftigen Selbst und verankern Sie diese Vision in Ihrem täglichen Arbeitsleben. Setzen Sie sich realistische Ziele und teilen Sie diese in kleinere Etappenaufgaben auf.



Resilienz-Selbst-Check: Wie krisensicher sind Sie?

Bewerten Sie auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 10 (trifft voll zu), inwiefern diese Beschreibungen auf Sie persönlich zutreffen. Insgesamt sind 120 Punkte möglich. Die Auswertung ist ganz einfach: Ein hoher Punktwert entspricht einer höheren Resilienz und umgekehrt.



Jetzt ausdrucken
und eigene
Resilienz
checken!

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ich rechne oft mit dem Besten und bin zuversichtlich für meine Zukunft. | <input type="checkbox"/> Ich erwarte, dass sich schwierige Situationen gut entwickeln werden, und mache weiter. |
| <input type="checkbox"/> Ich kann meinen Zustand auch in kritischen Situationen positiv beeinflussen. | <input type="checkbox"/> Gelassenheit und Humor zählen zu meinen Stärken. |
| <input type="checkbox"/> Ich weiß, welche Werte und Überzeugungen auch in Krisenzeiten für mich ihre Gültigkeit behalten. | <input type="checkbox"/> Ich kann auch mal über mich selbst lachen und verliere in kritischen Situationen nicht meinen Humor. |
| <input type="checkbox"/> Ich finde kreative Lösungen für Herausforderungen und Wege, diese schnell zu lösen. | <input type="checkbox"/> Ich kann in jeder Situation das Gute sehen und aus allem das Beste machen. |
| <input type="checkbox"/> Probleme sind Herausforderungen, und ich kann alles schaffen, was ich mir vornehme. | <input type="checkbox"/> Ich bin mir meiner Stärken bewusst und kann sie gezielt einsetzen. |
| <input type="checkbox"/> Ich richte meinen Fokus auf Lösungsmöglichkeiten und vergeude meine Energie nicht mit Jammern über Dinge, die sich nicht ändern lassen. | <input type="checkbox"/> Ich weiß, was mir guttut und womit ich mich neu motivieren kann. |

Vergessen Sie nicht: Die persönliche Resilienz kann trainiert und gestärkt werden. Arbeiten Sie an sich und wiederholen Sie den Test in drei Monaten noch einmal. Vergleichen Sie im Anschluss die Ergebnisse.

Wenn Sie einen Wert unter 60 erzielt haben, ist das kein Grund zu verzweifeln. Der Test dient lediglich als Anhaltspunkt. Umgekehrt heißt ein Wert über 100 nicht, dass Sie sich auf Ihren Lorbeeren ausruhen können. Die nächsten Herausforderungen kommen bestimmt!

Ihre Gesamtpunktzahl:



Übrigens: Die Mobil Krankenkasse fördert im Rahmen von Gesundheitskursen auch Mental-Health-Angebote für ihre Versicherten.

mobil-krankenkasse.de/mentalhealth



Zehn-Minuten-Powernap – diese fünf Argumente sprechen dafür!



In der hektischen Arbeitswelt von heute kann es eine Herausforderung sein, die richtige Balance zwischen Produktivität und Erholung zu finden. Ein Zehn-Minuten-Powernap könnte die Antwort sein, um diese Balance wiederherzustellen. Hier sind fünf Argumente, warum ein kurzer Schlaf im Büroalltag wahre Wunder bewirken kann.

1

Steigerung der Produktivität

Ein kurzes Nickerchen von nur zehn Minuten kann die Konzentrationsfähigkeit erheblich verbessern und die Produktivität steigern. Studien zeigen, dass Powernaps die Aufmerksamkeit und Reaktionszeit erhöhen, was zu effizienterer Arbeit und weniger Fehlern führt. Nach einem Powernap sind Angestellte wacher und können Aufgaben schneller und präziser erledigen.

2

Verbesserung der kognitiven Funktionen

Während eines Powernaps durchläuft das Gehirn verschiedene Schlafphasen, die für die Verarbeitung und Speicherung von Informationen wichtig sind. Dies hilft nicht nur beim Lernen und Merken von neuen Informationen, sondern auch beim kreativen Problemlösen. Ein kurzer Schlaf kann somit die Gedächtnisleistung und die kognitiven Fähigkeiten verbessern, was im beruflichen Alltag von großem Vorteil ist.

3

Reduktion von Stress

Stress ist ein häufiger Begleiter im Berufsleben. Ein Zehn-Minuten-Powernap kann dazu beitragen, den Stresspegel zu senken. Der kurze Schlaf ermöglicht es dem Körper, sich zu entspannen und den Cortisolspiegel, das Stresshormon, zu reduzieren. Dies führt zu einem ruhigeren und ausgeglicheneren Gemütszustand, was wiederum die allgemeine Zufriedenheit und das Wohlbefinden steigert.

4

Förderung der Gesundheit

Regelmäßige Powernaps können sich positiv auf die Gesundheit auswirken. Sie helfen, das Herz-Kreislauf-System zu entlasten und das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu verringern. Zudem unterstützen sie das Immunsystem, indem sie dem Körper die notwendige Ruhe geben, um sich zu regenerieren. Beschäftigte, die regelmäßig Powernaps einlegen, berichten von einer insgesamt besseren gesundheitlichen Verfassung und weniger Krankheitstagen.

5

Erhöhung der Kreativität

Ein kurzer Schlaf kann die Kreativität fördern, indem er dem Gehirn die Möglichkeit gibt, Informationen neu zu verknüpfen und kreative Lösungen zu finden. Nach einem Powernap sind die Gedanken oft klarer und neue Ideen entstehen leichter. Dies kann besonders in kreativen Berufen und bei der Lösung komplexer Probleme von großem Nutzen sein.

Fun Facts:

In Japan gehört Powernapping längst zum Berufsalltag und ist selbst außerhalb der offiziellen Pausen gestattet. Dieser ganz besondere Mittagsschlaf hat sogar einen eigenen Namen („Inemuri“) und ist nicht nur akzeptiert, sondern hoch angesehen. Er gilt als Zeichen dafür, dass sich Angestellte bei der Arbeit voll und ganz verausgabt haben, sodass sie sich nun erst einmal ausruhen müssen.

Auch in den USA wird das Powernapping mehr und mehr in den Unternehmensalltag integriert. Dort werden vor allem spezielle Schlafräume geschaffen, in welchen sich die Angestellten für ihren Mittagsschlaf unbeobachtet zurückziehen und es sich gemütlich machen können.

Leistungen im Portrait: Mental Health im Fokus.

Rund 15 % aller Fehltage gehen auf Erkrankungen der Psyche zurück – Tendenz steigend. Psychische Erkrankungen erhalten im Gesundheitswesen besondere Aufmerksamkeit aufgrund ihrer Krankheitsdauer, die mit durchschnittlich 36 Tagen dreimal so hoch ist wie bei anderen Erkrankungen mit zwölf Tagen. Sämtliche Altersgruppen der Erwerbstätigen sind davon betroffen. Deshalb gewinnen Prävention und Förderung der psychischen Gesundheit als Teil eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements zunehmend an Bedeutung.

Die Mobil Krankenkasse bietet eine Reihe interessanter Leistungen, die die mentale Gesundheit stärken.

Online-Präventionskurse gegen Stress

Von überall und zu jeder Zeit: Mit unseren zertifizierten Online-Gesundheitskursen zum Thema Stressmanagement ist es ganz leicht, aktiv etwas gegen den Stress im Alltag zu tun. In unserer Kursdatenbank bieten wir eine große Auswahl an verschiedenen Kursen aus allen Präventionsfeldern (Stress, Ernährung, Bewegung und Sucht) und unterstützen unsere Versicherten mit bis zu 1.200,00€ für zwei zertifizierte Gesundheitskurse pro Jahr.

Online-Kurs 1: „Stressbewältigung und Entspannung“

Online-Kurs 2: Intensivkurs „Stressbewältigung und Entspannung“

Online-Kurs 3: „Hatha-Yoga“

Online-Kurs 4: „Stressbewältigung inkl. Schlaf-Coaching“

Online-Kurs 5: „Achtsamkeit und Entspannung“

Online-Kurs 6: „Autogenes Training“

Mehr dazu finden Sie [hier](#).

Besser arbeiten – der Podcast für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz

In der Podcast-Reihe „Besser arbeiten“ dreht sich alles um Gesundheit und Wertschätzung bei der Arbeit. Dazu tauchen wir unter anderem in die Themenwelten Ernährung, Stress, Konflikte, gesunde Pausen und Gemeinschaft ein. Die jeweils etwa zehn Minuten langen Folgen machen Sie durch viele Informationen und praktische Tipps fit für Ihren Arbeitsalltag.



Hilfe für Angehörige von psychisch Erkrankten

Auch für Angehörige psychisch Erkrankter ist die Situation sehr belastend. Oft dauert es lange, bis die Betroffenen professionelle Hilfe in Anspruch nehmen und den Weg zur Psychotherapie beschreiten. Holen Sie sich Unterstützung, damit Sie trotz der Belastungen gesund bleiben.

Hier finden Sie eine kleine Auswahl an Angeboten und Beratungsstellen:

- o [therapie.de](#)

Der Verband Pro Psychotherapie e. V. setzt sich seit 2004 für eine bessere Versorgung von Menschen mit psychischen Problemen und ihren Angehörigen ein.

- o [Psychiatrienetz](#)

Eine Website des Bundesverbands der Angehörigen psychisch erkrankter Menschen (BApK) e. V.

- o [Neurologen und Psychiater im Netz](#)

Herausgegeben von den Berufsverbänden für Psychiatrie, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychotherapie, Psychosomatik, Nervenheilkunde und Neurologie aus Deutschland.

teleclinic

Online-Sprechstunde bei mentalen Herausforderungen

Fachkompetent und 24/7 verfügbar: Die Videosprechstunde der teleclinic bietet zahlreiche Vorteile und steht unseren Versicherten für eine fachkompetente Beratung bei psychischen Beschwerden kostenlos zur Verfügung.



Nachgefragt: Interview mit Florian Liebscher.

Wir haben uns mit Florian Liebscher, stv. Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung bei der Mobil Krankenkasse, über seine persönlichen Motivationen für einen gesunden Lebensstil sowie Tipps für andere, die ihre Gesundheit fördern möchten, unterhalten. Dabei gibt er Einblicke in seine Erfahrungen und teilt praktische Tipps für eine nachhaltige Verhaltensänderung.

Was motiviert dich, einen gesunden Lebensstil aufrechtzuerhalten?

Vorab: Ein gesunder Lebensstil ist für mich durch ausgewogene Verhältnisse in den Bereichen Ernährung, Bewegung und mentale Verfassung gekennzeichnet. Extreme Ausprägungen (zum Beispiel keine Schokolade essen oder nur Schokolade essen) sind aus meiner Sicht nicht langfristig umsetzbar. Durch mein Studium der Sportwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gesundheitsforschung bin ich ausreichend für das Thema sensibilisiert. Ich weiß, zu was ein unausgewogener Lebensstil führen kann, welche Folgen und Konsequenzen entstehen können.

An Bewegung und Sport, vor allem an der frischen Luft, hatte ich schon immer Spaß. Die Freude an der Sache selbst war für mich Motivation genug. Mit voranschreitendem Alter veränderten sich bei mir, wie bei vielen anderen Personen auch, jedoch persönliche Prioritäten, Lebensgewohnheiten und -bedingungen. Früher lebte ich eher im Hier und Jetzt und machte mir wenig Gedanken über meine Zukunft. Wenn ich mir heute allerdings meine Zukunft vorstelle, dann möchte ich mich darin fit und agil bis ins hohe Alter sehen. Diese Vorstellung motiviert mich ganz besonders, einen ausgewogenen Lebensstil aufrechtzuerhalten.

Nutzt du Technologien oder Apps, um deine Gesundheit zu verbessern? Wenn ja, welche?

In der Vergangenheit habe ich mich intensiv mit optimalen Herzfrequenzbereichen für eine Leistungssteigerung im Laufen auseinandergesetzt. Mithilfe einer Pulsuhr konnte ich mein Training perfekt steuern. Seitdem ich kein sportliches Ziel mehr verfolge, nutze ich diese Uhr nicht mehr. Ich hatte sie noch ein paar Mal an, stellte dabei aber fest, dass ich während meiner intensiven Trainingszeit ein ausreichend gutes Gefühl für meine Trainingsintensitäten entwickelt hatte. Ich bewege mich nur noch für den persönlichen Ausgleich und zur Erholung. Dafür brauche ich keine Uhr, sondern konzentriere mich darauf, die Umgebung und die frische Luft zu genießen.

Außerdem habe ich kurzzeitig mal eine Kalorienzähler-App genutzt. Ich fand sie sehr gut geeignet, um ein Gefühl für die eigene Ernährungsweise zu bekommen. Die App half mir dabei, besser einschätzen zu können, was viel oder wenig Kalorien für bestimmte Lebensmittel sind und wie sich meine Gesamtkalorienzufuhr zusammensetzt. Für eine exemplarische Woche war das sinnvoll. Einen längeren Zeitraum damit zu erfassen, hätte für mich keine neuen Erkenntnisse mehr gebracht.

Welche Tipps würdest du anderen geben, die ihre Gesundheit verbessern möchten?

Gesundheitsverbesserungen setzen häufig eine Verhaltensänderung voraus. Neue Gewohnheiten aufzubauen oder alte abzulegen, gehört zu den schwierigsten Dingen, die wir uns persönlich vornehmen können. Eine Gesundheitsverbesserung sollte als Erstes ganz klar benannt werden: Was möchte ich wann und in welchem Ausmaß erreichen? Dabei finde ich es genauso wichtig, die eigenen Motive zu hinterfragen. Für wen will ich das machen und warum? Im gleichen Zuge ist es unabdingbar, die eigenen Schwächen oder Hürden zu kennen. Denn die können meinem Vorhaben einen Strich durch die Rechnung machen. Kennt man seine eigenen Schwächen, hat man den großen Vorteil, sich im Vorfeld eine Strategie überlegen zu können, sie zu überwinden. Mein Tipp: Sollte das nicht auf Anhieb klappen, keinesfalls aufgeben, sondern den vermeintlichen Rückschlag analysieren und einen neuen Versuch wagen. Veränderungen stellen einen Prozess dar. Geduld ist dabei genauso wichtig, wie kleine Erfolge zu feiern!

Am wichtigsten finde ich dabei, voll und ganz hinter der persönlichen Entscheidung und dem Ziel zu stehen und Verantwortung dafür zu übernehmen.





Ihre Gesundheit? Unser Job!

Ausgezeichnete Leistungen, Servicedenken auf Augenhöhe und jede Menge Vorteile, die sich für Sie und für Ihr Portemonnaie rentieren: Ihre nachhaltige Gesundheit machen wir zur Chefsache. Informieren Sie sich direkt: mobil-krankenkasse.de

Nachhaltig gesund.

Mobil
KRANKENKASSE

IMPRESSUM

Redaktion: Mobil Betriebskrankenkasse,
Team Prävention und Gesundheitsförderung

Gestaltung und Umsetzung:
engelmann + kryschak Werbeagentur

Alle Rechte vorbehalten.

Alle Informationen werden regelmäßig auf unseren Internetseiten aktualisiert. Bitte beachten Sie, dass alle in dieser Broschüre enthaltenen Angaben und Informationen von der Mobil Betriebskrankenkasse und Dritten mit größter Sorgfalt recherchiert und geprüft wurden. Es wird für die vermittelten Informationen keine Gewähr übernommen. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben. Hinsichtlich des Leistungsumfangs sind ausschließlich das SGB V und die Satzung der Mobil Betriebskrankenkasse maßgeblich. Durch die in dieser Broschüre dargestellten Informationen und Angaben werden keine zusätzlichen oder abweichenden Leistungsverpflichtungen begründet.

Bildnachweis
Getty Images (alle),
Freepik (Seite 16),
Mobil Krankenkasse (Seite 3, 18, 21, 30)

November 2024



Nichts mehr verpassen!
Melden Sie sich direkt für unser
Magazin **Arbeit.Gesundheit.** an.
Einfach Daten eingeben und
zukünftig keine Ausgabe mehr
verpassen.
[mobil-krankenkasse.de/
bgm-magazin](https://mobil-krankenkasse.de/bgm-magazin)