



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Neben den Herausforderungen, bedingt durch die Digitalisierung unserer Arbeitswelt, stellt das Thema Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand Unternehmen vor neue Aufgaben.

Das neue Gesetz zur Wiedereingliederungsteilzeit soll Unternehmen dabei helfen, entsprechende Maßnahmen für die Belegschaft zu erwirken. Mithilfe eines durchdachten betrieblichen Eingliederungsmanagements schaffen Betriebe eine gute Basis. Mehr dazu lesen Sie im nebenstehenden Leitartikel.

Auf den folgenden Seiten dieser Ausgabe möchten wir Ihnen unterschiedliche Best Practice Beispiele aus Österreich präsentieren, die sich nachhaltig mit Themen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement beschäftigen. Weiters haben wir die Ergebnisse unserer Expertise, die im Rahmen internationaler Veranstaltungen präsentiert wurden, hier für Sie zusammengefasst. Darüber hinaus behandeln wir in dieser Ausgabe das Thema Bluthochdruck als Geißel der zivilisierten Welt, sowie die Elektromyographie-Messung zur Vorbeugung von Verspannungen. Auf der letzten Seite geben wir wissenswerte Tipps für eine zeitgewinnende und wertvolle Pause.

Ich freue mich, wenn Sie das eine oder andere Beispiel für Ihre Arbeit inspiriert und wünsche Ihnen einen erfolgreichen Jahresabschluss!

Ihr Gerhard Klicka
GESCHAFTSFÜHRER
g.klicka@ibg.co.at



Flughafen AG

Durch die vielfältigen Anforderungen an die MitarbeiterInnen des Wiener Flughafens fiel heuer im Mai der Startschuss für das BGF-Projekt »Gemeinsam gesund«, das seinen inhaltlichen Schwerpunkt vor allem auf ergonomische Aspekte der Arbeitsgestaltung legt.

SEITE 2



BOREALIS LINZ

Einen gelungenen Wiedereinstieg bei längerer Abwesenheit durch Langzeit- oder wiederholter Erkrankung verspricht das neue Konzept zur betrieblichen Wiedereingliederung (BEM) bei Borealis. Das dazu eigens installierte Team unterstützt Beschäftigte bei ihrer Rückkehr in den Betrieb.

SEITE 3



Foto: Fotolia/ibg

POTENZIALE NUTZEN

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Längerer Krankenstand kann jede/n treffen. Umso wichtiger ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Wiedereingliederung und die damit verbundenen Chancen, sowohl für die Betroffenen als auch das Unternehmen.

Das Ziel von uns allen ist es, gesund zu sein und zu bleiben. Dennoch kommen viele MitarbeiterInnen in Situationen, in denen sich längere Krankenstände nicht vermeiden lassen. Durch krankheitsbedingte Fehlzeiten ergeben sich in Österreich erhebliche, volkswirtschaftliche Kosten. Dabei spielen v.a. Langzeitkrankenstände eine wesentliche Rolle. Vor allem psychische Erkrankungen steigen deutlich an. Maßnahmen, die insbesondere auf die Reduktion von Langzeitkrankenständen abzielen, sind daher nötig, wenn Unternehmens- und in weiterem Sinne auch volkswirtschaftliche Kosten klar reduziert werden wollen.

Mehrere unabhängige Studien belegen den positiven Return-on-Invest eines systematischen betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Neben Arbeits- und Gesundheitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung ist BEM eine wesentliche Säule des betrieblichen Gesundheitsmanagements. BEM hat einerseits zum Ziel, Hilfsangebote bzw. deren Bedarf zur Überwindung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu erstellen, zu stabilisieren und einer neuerlichen Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken, andererseits die Leistungsfähigkeit und den Arbeitsplatz zu erhalten.

BEM sorgt aber nicht nur für den Schutz der Gesundheit der gesamten Belegschaft, sondern unterstützt auch die Entwicklung einer »gesunden« Führungs- und Vertrauenskultur. Außerdem hilft es bei der Früherkennung leistungsmindernder Faktoren und eröffnet dadurch zusätzliche Handlungsoptionen. Es geht neben der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit auch um die Erarbeitung individueller Lösungen, vor allem dann, wenn sich die Umstände für die/den MitarbeiterIn verändert haben. Hilfreich ist zum Beispiel bei psychischen Erkrankungen eine stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag, bei der die Betroffenen zunächst nur einige Stunden am Tag arbeiten.

BEM folgt den Prinzipien der Freiwilligkeit, Transparenz, Gleichbehandlung und Wertschätzung sowie des Datenschutzes und Vertrauens.

Seit 1. Juli 2017 ist in Österreich das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZ) in Kraft getreten. Es gibt die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Wiedereingliederungsteilzeit im Sinne des WIETZ vor, so muss z.B. ein durchgängiger Krankenstand von mindestens 6 Wochen und ein Dienstverhältnis von mindestens 3 Monaten vorliegen. Das WIETZ kann Teil eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sein, aber natürlich auch unabhängig davon genutzt werden, wobei kein Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme besteht. Den beteiligten Arbeitsvertragsparteien steht es frei, sich für oder gegen das Modell der Wiedereingliederungsteilzeit zu entscheiden. Andererseits bedeutet betriebliche Eingliederung nicht nur Wiedereingliederungsteilzeit, sondern unterschiedlichste Maßnahmen, die dazu beitragen können, dass Menschen nach längerem Krankenständen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können.

Es gibt verschiedenste Wege, BEM in einem Unternehmen aufzusetzen. Je nach Unternehmensgröße und Branche wie auch Arten der Krankenstände ist ein individuelles, passgenaues BEM zu entwickeln, zu installieren und etablieren.

Das BEM beachtet bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung die Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten, damit durch Entlastung einer Person keine gesundheitsschädigenden Überlastungssituationen für andere entstehen. Eine Voraussetzung, dass die Implementierung gut gelingt ist, dass es im Betrieb verankerte klare Verantwortlichkeiten, ein festgelegtes Vorgehen und ein genehmigtes Maßnahmenpaket gibt.

Manche Unternehmen verfolgen einen präventiven Ansatz und bieten BEM bereits auch bei kürzeren Krankenständen an. Hier geht es vor allem darum, vorbeugend professionelle Unterstützung in Anspruch zu

nehmen und innerbetriebliche Regelungen zur Arbeits erleichterung zu treffen, um weiterhin gesund der Arbeit nachgehen zu können. Gerade zu Beginn gilt es einige Fragen zu klären: Finanzielle und personelle Ressourcen für Aufbau und Implementierung? Welche betrieblichen Prozesse/Maßnahmen zur Prävention, Integration und Rehabilitation gibt es bereits bzw. braucht es noch für ein ganzheitliches BGM? Festlegung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung? Wer gehört zur BEM-Steuergruppe, wer zum BEM-Team? Wer sind die BEM-Verantwortlichen? Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit? Wann und wie wird der/die Mitarbeitende bzgl. BEM kontaktiert? usw.

Neben der arbeitsmedizinischen Begleitung und Abklärung im Rahmen des Ablaufes bei der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit sowie Erstellung eines Wiedereingliederungsplanes, stellt IBG unterschiedliche Unterstützungs- und Begleitungsangebote zum BEM zur Verfügung. Abgesehen von der fachlichen Beratung und Unterstützung bei der Implementierung eines BEM, steht IBG als externer Partner für folgende Themen zur Verfügung:

- Ausbildung von BEM-GesundheitskoordinatorInnen sowie innerbetrieblichen Ansprechpersonen.
- Trainings zum Führen von Erst- und Nachhaltigkeitsgesprächen mit den Betroffenen.
- Evaluierung physischer und psychischer Belastungen.
- Präventionsmaßnahmen wie Krankenrückkehrgespräche nach jeglichen Krankenständen und Willkommensgespräche nach generellen Abwesenheiten (als Teil eines Präsenzmanagements).
- Mögliche Wiedereingliederungsmaßnahmen (Arbeitsplatzanpassung etc.).
- Monitoring der gesetzten Maßnahmen sowie Analyse der individuellen Ausgangssituation und der Wirksamkeit des BEM (mittels Human Work Index®). ■