



# Chefsache Gesundheit – BGM als Pflaster auf die demografischen Wunden

Hans-Günter Trepte

Geschäftsführer Berufsbildung und Arbeitsmarkt

Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.



# Gliederung

1. Demografie
2. Ökonomie
3. Führung
4. Strategische Handlungsfelder für BGM



# Demografie

- Hohes Durchschnittsalter in den Betrieben
- Monatlich verschwinden über 1.000 aus der Erwerbsfähigkeit
- Arbeitslosigkeit ist trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise relativ konstant
- Schulabgängerzahlen gehen schon in diesem Jahr auf 10.700 zurück
  - ca. 5.500 Haupt- und Realschüler
  - ca. 3.500 Abiturienten
  - ca. 1.600 ohne bzw. Förderschulabschluss
- Betriebliche Ausbildungsplätze im letzten Jahr über 9.000 (genaue Zahlen liegen noch nicht vor)
- Ausbildungslücke bis 2020 ca. 2.- 3.000 pro Jahr



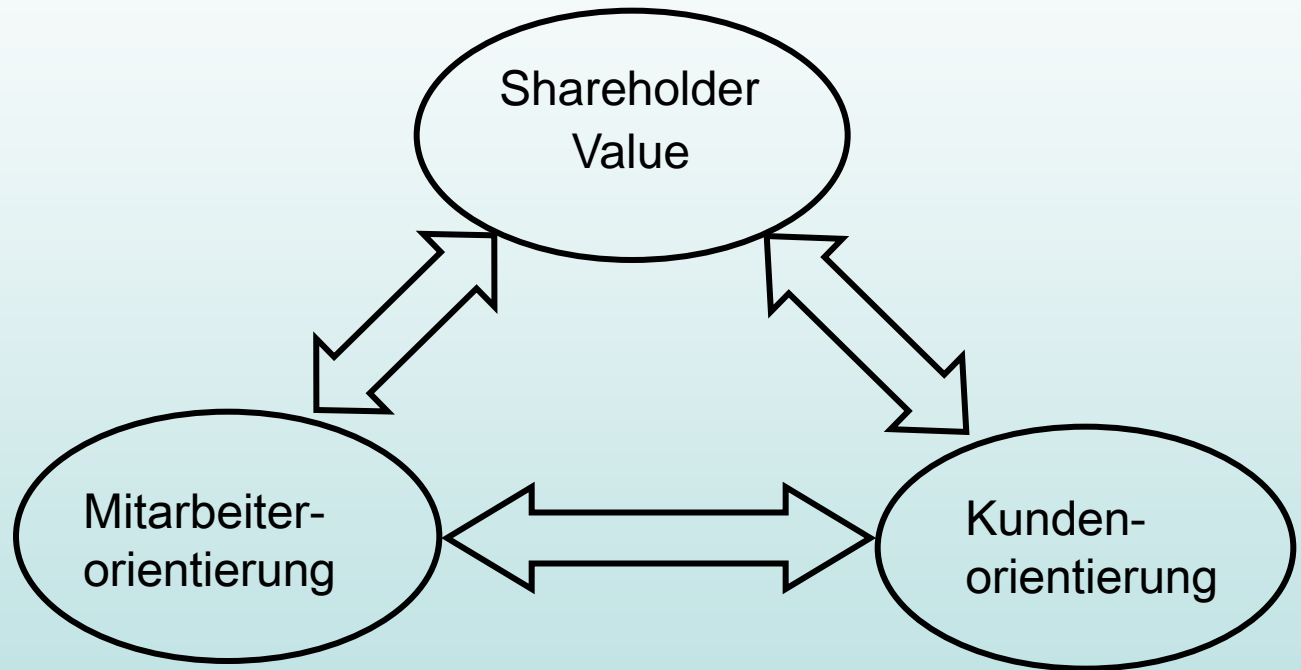
## Betriebe sind keine Sozialeinrichtung

aber

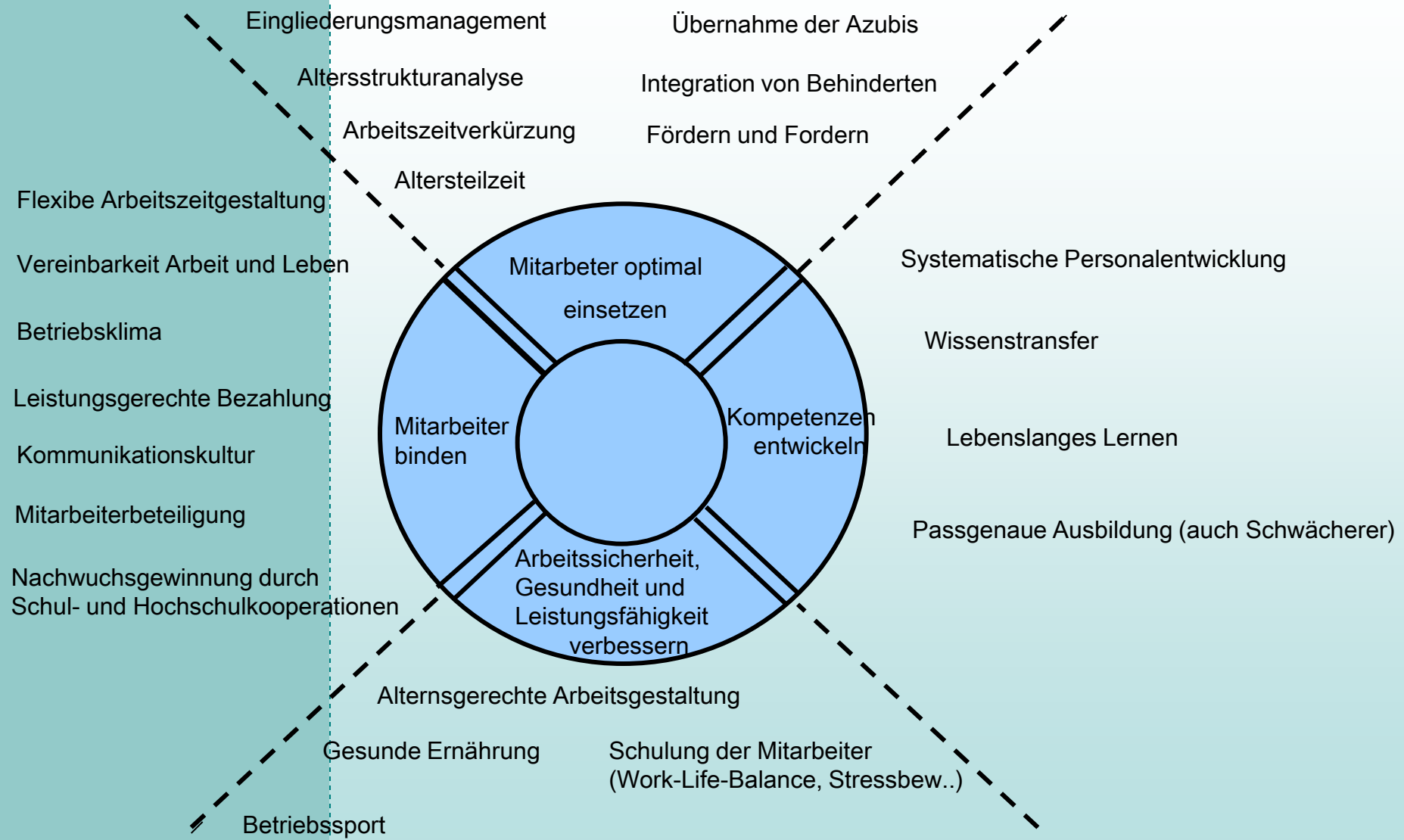
- Krankheit bringt Kosten aber keine Deckungsbeiträge
- Wohlbefinden erhöht Motivation und steigert die Produktivität
- Vereinbarkeit von Arbeit und Leben senkt Stress und erhöht Zufriedenheit
- Mitarbeiterorientierte Unternehmensführung kann Produktivitätssteigerungen im zweistelligen Bereich bringen



Führung ist die Kunst, den Spagat zwischen den Engpässen möglichst gut zu schaffen



# Strategische Handlungsfelder für BGM



# Einflussfaktoren

**Betriebs- und  
Arbeitsorganisation**

**Führungsstile**

- Führungsentwicklung
- Zielvereinbarungen
- Mitarbeiter-Gespräche

**Arbeitssicherheit**  
„Sicher OHNE Unfall  
arbeiten!“

**Betriebsvereinbarungen**

- Förderung der Fähigkeiten
- Lebenslanges Lernen
- Ausbildung

**Kommunikation**

- Teambesprechungen
- Infoveranstaltungen
- Schautafeln

**Demografischer Wandel**  
Bestandteil des Prozesses  
„Personal“

**Personalentwicklung**

- Förderung der Fähigkeiten
- Lebenslanges Lernen
- Ausbildung

**Demografie**

- Nachwuchs- und Ausbildungsförderung
- Familie und Beruf
- medizinisch optimierte Schichtpläne
- Fehlzeitenmanagement
- Gesundheitsmanagement
- Gesundheitsförderung
- Belastungsanalysen
- Vorsorgeuntersuchungen

**Entgelt**

- Entgeltsysteme
- Prämien
- Betriebsrenten

**Arbeitsumgebung / Einflüsse**

- Reduzieren von körperlichen und seelischen Belastungen
- Technische Möglichkeiten realisieren



# Senken von Fehlzeiten

## Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung

- Führungskultur und Betriebsklima; menschliche Anerkennung
- Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, altersunabhängig
- Flexible Arbeitszeitmodelle

## Maßnahmen der demografiefesten Personalarbeit

- Regelmäßige Demografie – Check´s
- Sensibler Umgang mit Thema Alter

### „Den“ älteren Mitarbeiter gibt es nicht

(Intelligenz und Begabung, gesundheitliche Konstitution, private Lebensführung (Ernährung, Sport, Rauchen, Alkohol ...), Sozialisation, Ausbildung)

- Leistungserhalt durch Gesundheitsförderung und -prävention,

## Förderung der Eigenverantwortung der Beschäftigten

für den Erhalt ihrer Gesundheit, z.B. durch:

- Informationsangebote (Vorträge über gesunde Ernährung, Bewegung)
- Gesunde Angebote Kantinenernährung
- Rückenschule
- Tag der offenen Tür (Sport für Jedermann)
- konkrete Hinweise zum Arbeitsplatz, z.B. richtiges Sitzen, etc.
- Nutzung von Hebe- und Tragehilfen, ...

