

Privatleben statt Praxisgebühr?

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Teil betrieblicher Gesundheitsfürsorge

Uwe Barsewitz,
Hauptgeschäftsführer



Thomas Höll



Fachtagung

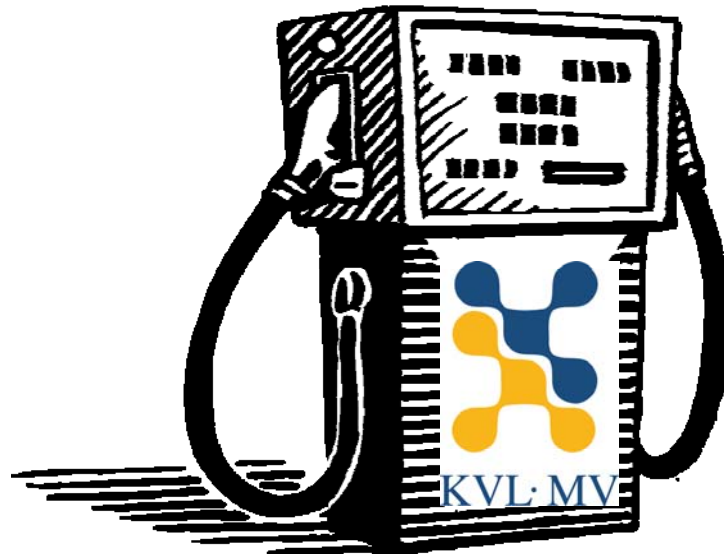
„Arbeit-Gesundheit-Leistung – Notwendigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

11. März 2010, Schwerin

Inhalt

- 1. Einführung: Assoziationen 1**
- 2. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (VEP) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**
- 3. VEP und BGM im Gastgewerbe in M-V**
- 4. Studie: VEP im DEHOGA-Bereich in M-V**
- 5. Fallbeispiele**
- 6. Abschluss: Assoziationen 2**

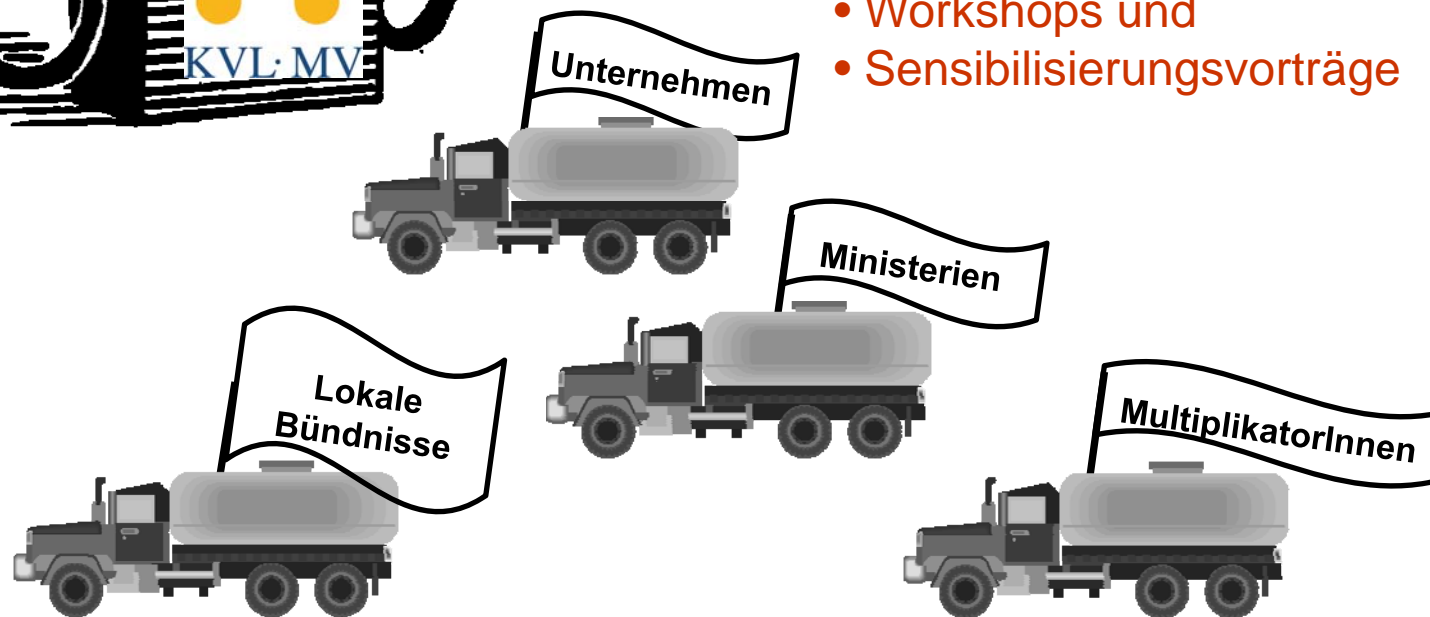
Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV



Fach-, Informations- und
Beratungsstelle für Vereinbarkeit

Schwerpunkte:

- Politikberatung und
- Unternehmensberatung
- Analysen und Recherchen
- Workshops und
- Sensibilisierungsvorträge



Der DEHOGA MV

Verbandsmitglieder DEHOGA M-V 1.470

= 21% der Branchenbetriebe

Regionalverbände (flächendeckend) 18

Geschäftsstellen/Büros 4

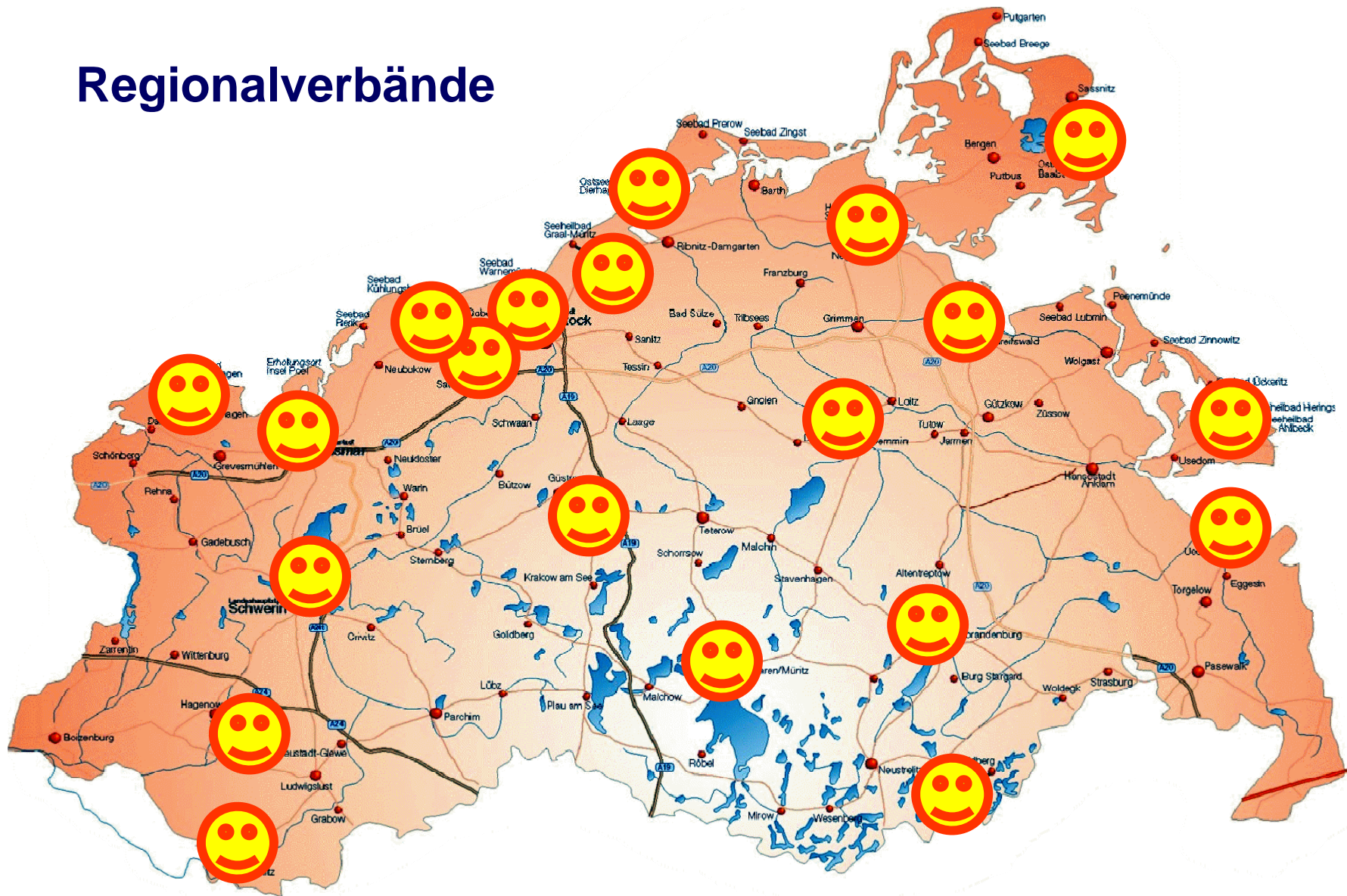
Hauptgeschäftsstelle: Schwerin

Regionalbüro: Rostock

Regionalbüro: Neubrandenburg

Regionalbüro Westmecklenburg: Hoikendorf

Regionalverbände



Der DEHOGA

vertritt die Interessen des Gastgewerbes

4.000 Gastronomie-Betriebe

6.600 Beherbergungs-Betriebe

39.000 Beschäftigte

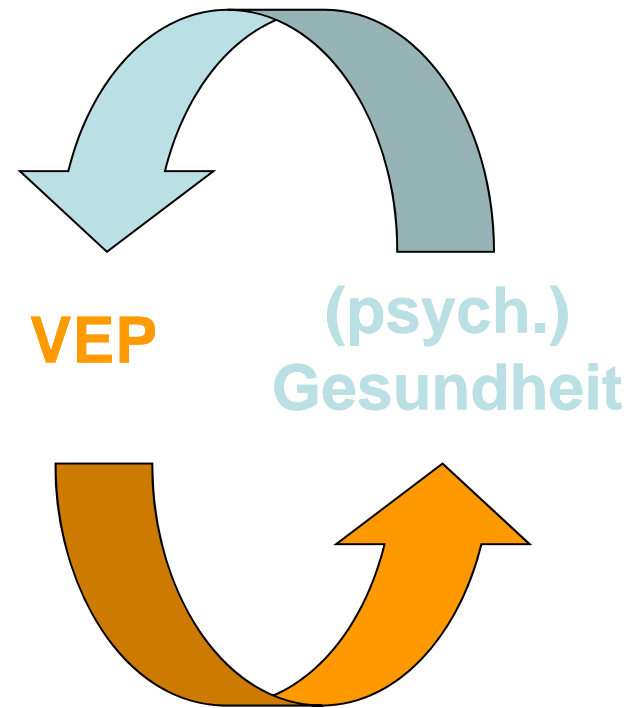
2.700 Auszubildende



Welche Assoziationen haben Sie zu diesem Bild im Zusammenhang mit dem Thema der Tagung bzw. des Vortrags?

Ei oder Henne?

Beschäftigte mit psychischen Beeinträchtigungen berichten häufiger von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben als Beschäftigte ohne psychische Beeinträchtigungen.



Harfst, Tino. (2009). Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzbedrohung und psychische Gesundheit. In: Böcken, Jan; Braun, Bernard; Landmann, Juliane (Hrsg.). Gesundheitsmonitor 2009. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh



DEHOGA
MECKLENBURG-VORPOMMERN

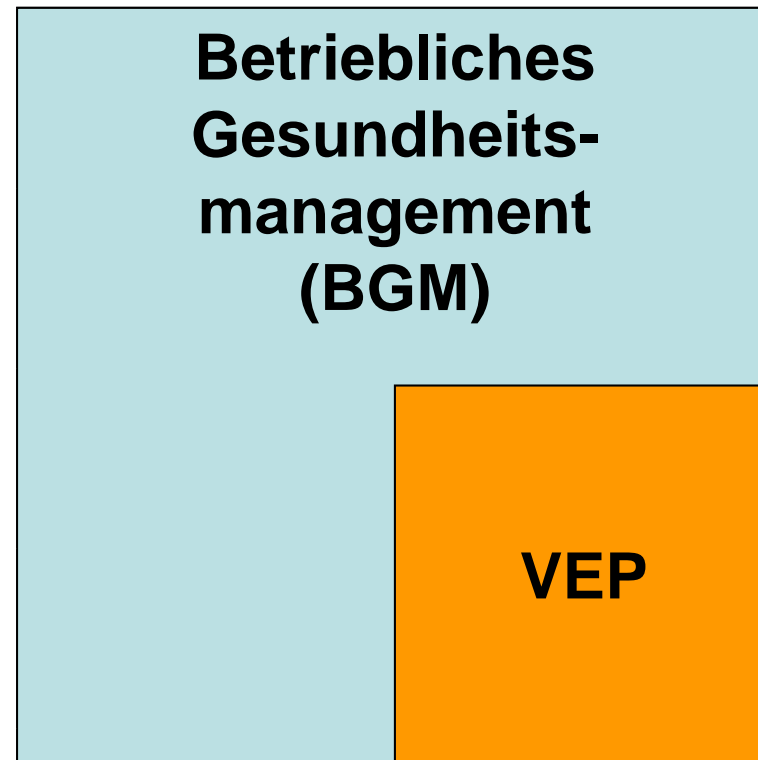




Je nach Perspektive



© R'Eyes



VEP – Handlungsfelder

Unternehmenskultur

Unternehmensstruktur

Qualitätssicherung

Führungskompetenz

Arbeitszeitgestaltung

Arbeitsort

Arbeitsorganisation

Personalentwicklung

Gesundheitsförderung

Mitarbeitenden- und Anhängerservice

Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

Evaluation/Controlling



VEP als Teilziel von BGM

4

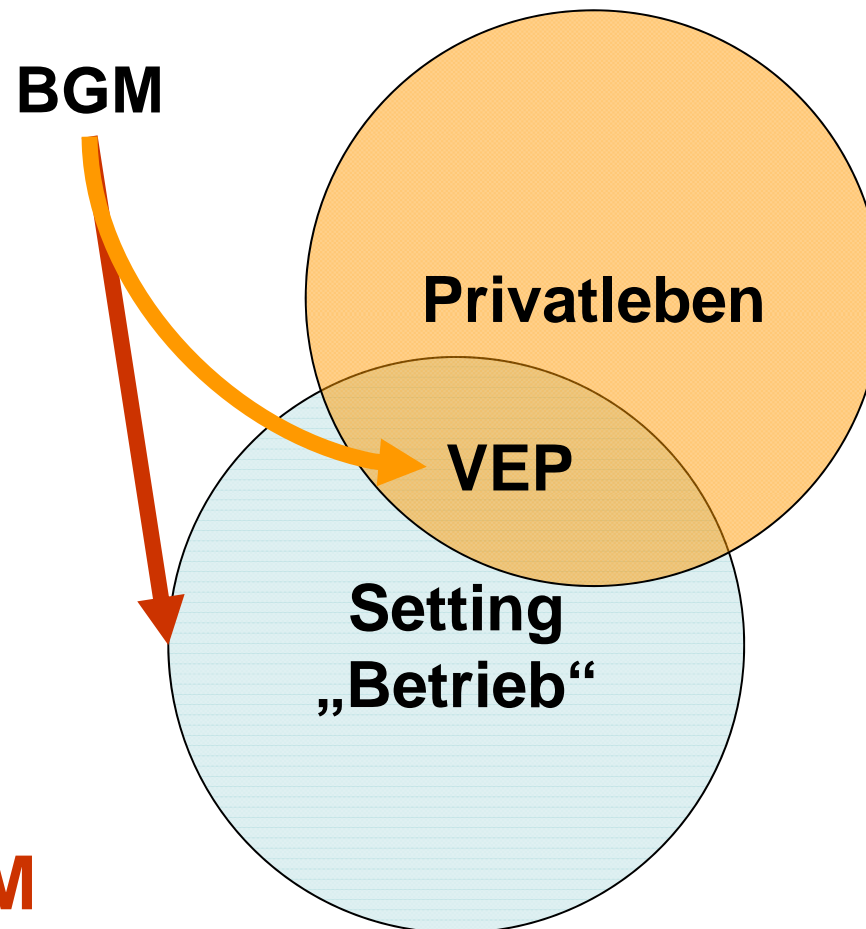
Oberziel arbeitsweltbezogene Gesundheitsförderung:

"Die salutogenen Potenziale der Arbeitswelt ausschöpfen"

Teilziele

1. Steigerung der Anzahl an Betrieben mit betrieblichen Steuerungskreisen um 10% innerhalb von zwei Jahren
2. Steigerung der Anzahl an Betrieben, in denen betriebliche Gesundheitszirkel durchgeführt werden um 10% innerhalb von zwei Jahren
3. Steigerung der Anzahl an Betrieben mit speziellen Angeboten für die Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben um 10% innerhalb von zwei Jahren

**Lebensbereiche
überlappen sich**



VEP ist daher Teil des BGM

Einbarkeitsmaßnahmen erstützen die Gesundheitsförderung

flexible
Arbeitszeitgestaltung

Arbeitsgesprache bei
Aufplanung und
Arbeitsortgestaltung

Betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20a SGB V
Handlungsfelder und Präventionsprinzipien
Arbeitsbedingte körperliche Belastungen <ul style="list-style-type: none">• Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates
Betriebsverpflegung <ul style="list-style-type: none">• Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz
Psychosoziale Belastungen (Stress) <ul style="list-style-type: none">• Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz• Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
Suchtmittelkonsum <ul style="list-style-type: none">• Rauchfrei im Betrieb• "Punktnüchternheit" (Null Promille)

3 x -ung: Gemeinsamkeiten von VEP und BGM

Führungsaufgabe!

Beteiligung der Beschäftigten



© Ernst Rose / Pixelio

Erhalt und **Verbesserung** von Arbeitsfähigkeit und Motivation



Pixelio

gesundheit und Vereinbarkeit DEHOGA-Bereich

Beschäftigte im DEHOGA-Bereich
berichten überdurchschnittlich
häufig von

- Kopfschmerzen,
- Stress,
- Angststörungen und
- einer beeinträchtigten VEP

GM und VEP im Gastgewerbe in MV

Notwendigkeiten

hohe soziale Affinität der Leistungserstellung

✓ MA und Gast im beinahe „Privatverhältnis“

emotionale Dienstleistungen

✓ Essen-Trinken-Schlafen = „Genussbedürfnisse“

hohe Motivationsabhängigkeit

Ausgleich für phys. und psych. Anforderungen

Demografischer Wandel (zunehmend ältere MA)

Betrieblicher Erfolg ist in hohem Maße von der

Friedenheit der MA abhängig

GM und VEP im Gastgewerbe in MV

Konfliktfelder

(mittelbare u. unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit der MA)

Soziale Kompetenz

- ✓ Konflikte zw. MA und Gast
- ✓ Konfliktresistenz

Persönlichkeits-Stabilität

- ✓ Normen / Werte / Überzeugungen

Arbeitszeiten vs. Privatleben

- ✓ Permanenter Interessenskonflikt

Hoher Grad d. phys. und psych. Arbeitsdynamik

Gesunderhaltung – Privatsache?

BGM und VEP im Gastgewerbe in MV

Möglichkeiten

Professionelles BGM unter Berücksichtigung der interdependenten Lebensbereiche (VEP)

(wichtigstes Lösungsfeld)

Sensibilisierung/Qualifikation/WB der AG₊AN

Testimonials / Praxisbeispiele / Erfahrungsaust.

Netzwerk-Projekte (sehr wichtig !!)

Koop. m. externen Experten (bspw. BGN, AOK)

Ganzheitliche MA-Betreuung und –entwicklung



BGM und VEP im Gastgewerbe in MV

Grenzen

liegen vor allem im Konfliktfeld zwischen Unternehmenszielen und Privatleben

so: Wirtschaftlichkeit vs. Kosten des BGM / VEP

G:

Erwerbstätigkeit ist Zweck des Unternehmens

N:

Erwerbstätigkeit ist Mittel zum Zweck



Studie DEHOGA/KVL 2009

- Fragebogen zu Vereinbarkeit im Gastgewerbe in M-V
- Zielgruppe: Unternehmensführung
- Stichprobe: 52 Unternehmen

Vereinbarkeit als Kündigungsgrund

„Was sind die Hauptursachen für das Ausscheiden von festangestellten Mitarbeitenden aus Ihrem Betrieb?“

Betrieb kündigt (betriebsbedingte Gründe): 35%

Mitarbeitende kündigen:

wechseln innerhalb gleicher Branche: 31%

stoßen an Grenzen der Vereinbarkeit: 22%

wechseln in andere Branchen: 14%

Gründe unbekannt: 12%

familienbedingter Umzug: 8%

keine Rückkehr nach familienbed. Auszeit: 4%

Sonstiges: 19%

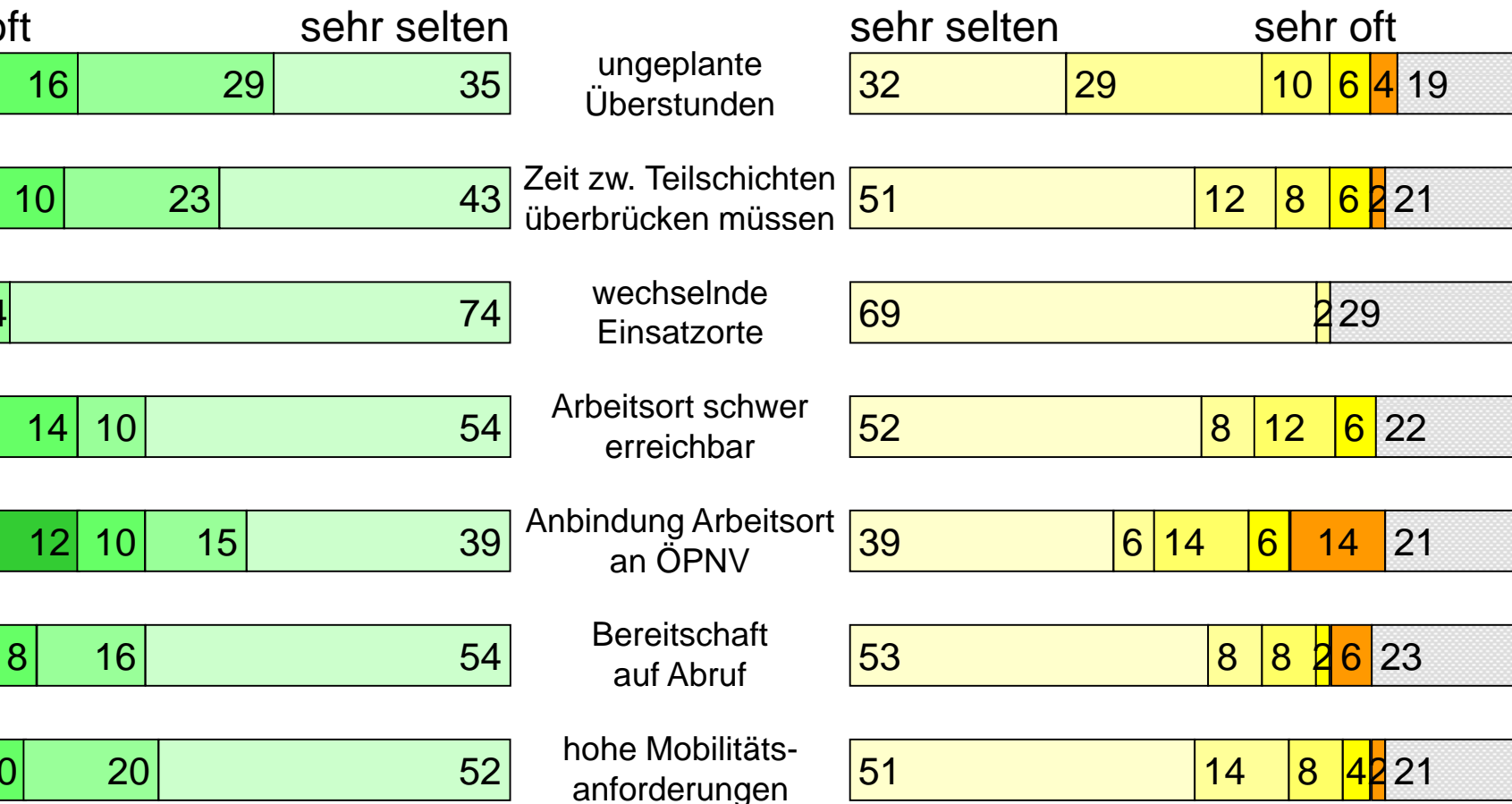
Vereinbarkeit und freie Stellen

Etwa 47% der Betriebe hatten freie Stellen.
„Was sind die wichtigsten Gründe für nicht besetzte Stellen?“

Mangelnde fachliche Qualifikation:	32%
Keine Bewerbungen erhalten:	26%
Arbeit nicht attraktiv genug:	10%
Vereinbarkeit schwer möglich:	10%
Konditionen (Gehalt, Arbeitszeit) zu schlecht:	6%
andere Branchen attraktiver:	6%
Region nicht attraktiv:	4%
Sonstiges:	4%
andere UN derselben Branche attraktiver:	2%

(Mehrfachnennungen möglich)

Was erschwert die Vereinbarkeit?



Beispiele BGM und VEP im Gastgewerbe

Arbeitszeitgestaltung

- ✓ Richten sich nach dem sich schnell ändernden Ausgehverhalten der Gäste (früh, abends/nachts)
- ✓ Hohe Flexibilität gefordert (Teilschichten)

Kinderbetreuung in Randzeiten

- ✓ Hoher Anteil junger Frauen im Gastgewerbe
- ✓ Nicht tätigkeitsbezogenes, gesundheitliches Gefährdungspotential
- ✓ Unternehmenskooperation (bspw.: Usedom)
- ✓ Kinderbetreuung in Hotels

Beispiele BGM und VEP im Gastgewerbe

Motivations- und Entspannungsangebote

- ✓ Wellnesswochenende bei der „Konkurrenz“
- ✓ Kostenlose Nutzung der Fitnessseinrichtung
(Problem: gilt als geldwerter Vorteil = Lohnsteuer)
- ✓ Firmenevents und Incentives
- ✓ Einbeziehung der Familien (wichtig!!)

These:

Die entscheidende Voraussetzung für ein funktionierendes BGM ist die **beiderseitige Einsicht** (AG+AN), dass die Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit objektiv einen **Doppelnutzen/Doppelfunktion** hat deshalb auch nur von **beiden Seiten** gleichermaßen angestrebt

**ichtig im
astgewerbe**

**) jede/r
einen**

**(gesunde)
Ernährung**



**Teil des
Privatlebens**

...

**Manche Dinge bemerkt man erst,
wenn sie aufhören zu brummen.**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!