

Hat die Logistikbranche ein Gesundheitsproblem?

Dr. Werner Kissling Leiter des CFDM
Gudrun Gaus Psychologischer & Systemischer Wirtschaftscoach

Kontakdaten

Dr. Werner Kissling: werner.kissling@cfdm.de
Kostenloses **Beratungstelefon** für Gesundheitsmanager,
Personaler, Betriebsräte, Geschäftsführer etc. :
Tel. 0170 9159191

DLK 2023 Berlin 18.-20.10. 2023: am Stand W34

Fachsequenz Think People First
18.10.: 15.30-17.30 Uhr in S6
Vortrag und World Cafe Workshop Dr. Kissling

Arbeitsbereiche des Centrums für Disease Management

1. Behandlung von Menschen mit psychischen Erkrankungen
2. Forschung zum Thema „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“
3. **Deutschlandweites Programm für Unternehmen zum Thema „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“**
 - Workshops für Führungskräfte, Personaler, Gesundheitsmanager, Betriebsräte, Mitarbeitende
 - Beratungstelefon für Gesundheitsmanager/-innen, Personaler, Betriebsräte, Geschäftsführer
 - EAP Programme für Mitarbeiter mit psychischen Belastungen
 - Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen „Psychischer Belastungen“
 - E-Learning Programm „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“



Für welchen Branchen führen wir Maßnahmen durch?

(Auszug aus Referenzliste seit 2008)

• **Öffentlicher Dienst, z. B.**

- Bundeskanzleramt
- Bayer. Staatskanzlei
- Bayerisches Finanzministerium
- Bayerisches Wirtschaftsministerium
- Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit
- Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft und Forschung
- Bundesumweltministerium
- Bundeswehr Fuhrpark
- Baden-Württemberg: Ministerium für Finanzen und Wirtschaft; Ministerium für Wissenschaft, Forschung...
- Bayer. Landesamt für Steuern
- Bayer. Landessozialgericht
- Bayer. Oberster Rechnungshof
- Bayer. Polizeiverwaltungsamt
- Gauck-Behörde (BStU)
- Landratsämter München, Traunstein, Donauwörth, Erding, Esslingen, Starnberg...
- Landesamt für Besoldung
- Landeshauptstadt München, Stuttgart

• **Banken/Versicherungen, z. B.:**

- BayernLB, Bayer. Landesbausparkasse (LBS)
- Bausparkasse Schwäbisch Hall
- Deutsche Bundesbank
- DAB Bank
- Deutsche Bank
- Ergo Versicherungen
- Huk-Coburg
- Landeskreditbank Baden-Württemberg (L-Bank)
- Munich Re

• **Sonstige, z. B.**

- Augustinum
- Agfa
- AlzChem Trostberg GmbH
- B. Braun Melsungen AG
- BASF
- Baur Versand
- Brose GmbH
- BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH

• **Sonstige, z. B.**

- Deutsche Flugsicherung
- Diehl Gruppe
- E.ON Energie AG
- Erzbischöfliches Ordinariat München
- Eurocopter Deutschland GmbH
- Evang. Landeskirche Stuttgart
- Goethe Institut
- Henkel
- Hochland GmbH
- Knorr-Bremse
- Loesche
- MAN Truck & Bus
- Maschinenfabrik Reinhausen
- Melitta GmbH
- MSG Systems AG
- OMV Deutschland GmbH
- Philip Morris GmbH
- Rehau
- ZF Friedrichshafen
- usw.



Agenda

- 1. Relevanz der (psychischen) Gesundheit der Mitarbeiter für Ihr Unternehmen?**
- 2. Was kann/sollte/muss der Arbeitgeber/die Führungskraft/jeder Mitarbeiter dafür tun?**

1.

Relevanz der (psychischen) Gesundheit für Ihr Unternehmen

Zunahme der Fehltagge wegen psychischer Erkrankungen um 120%

Relative Veränderungen der Fehlzeiten (Techniker Krankenkasse 2022)

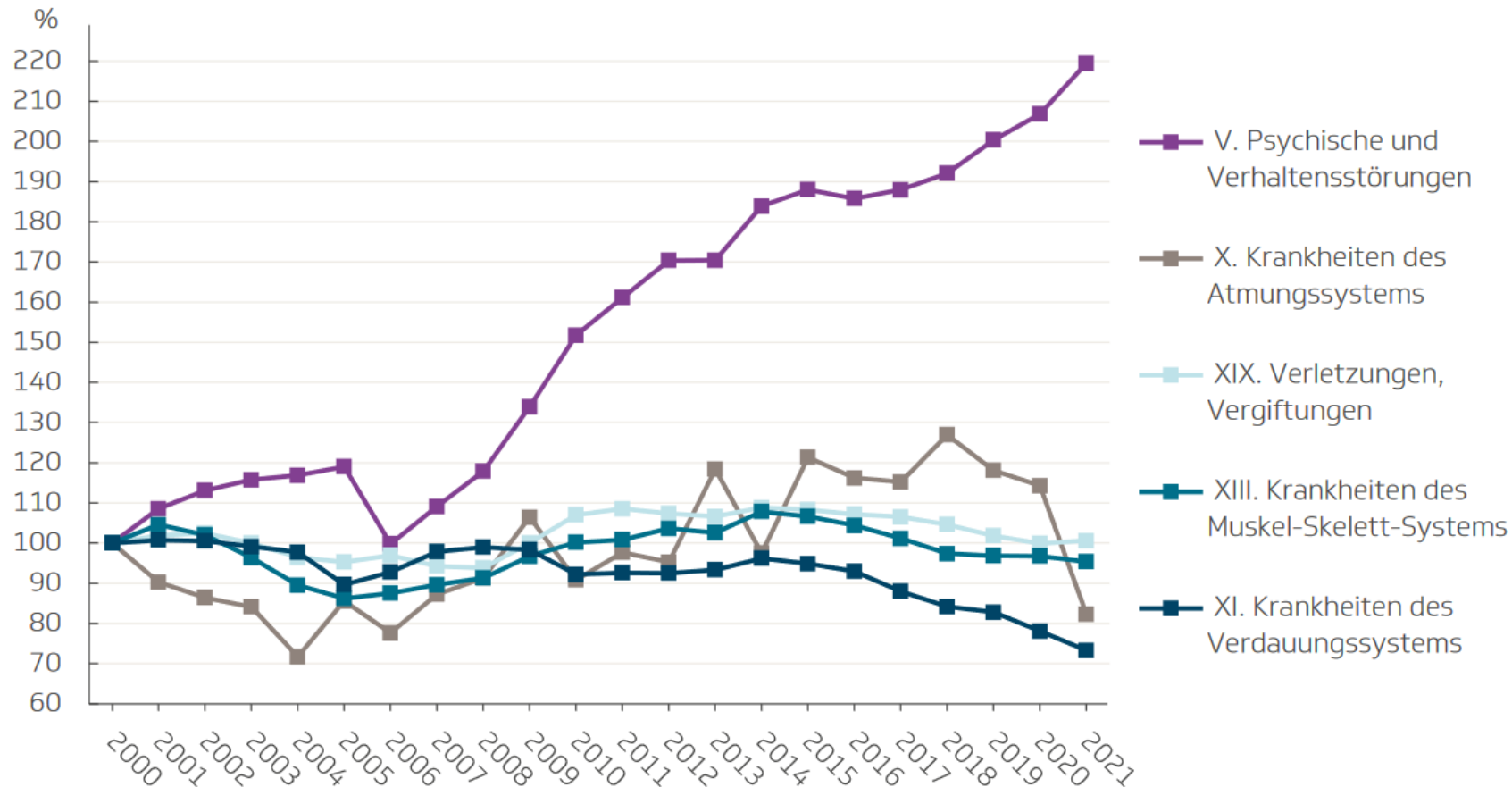
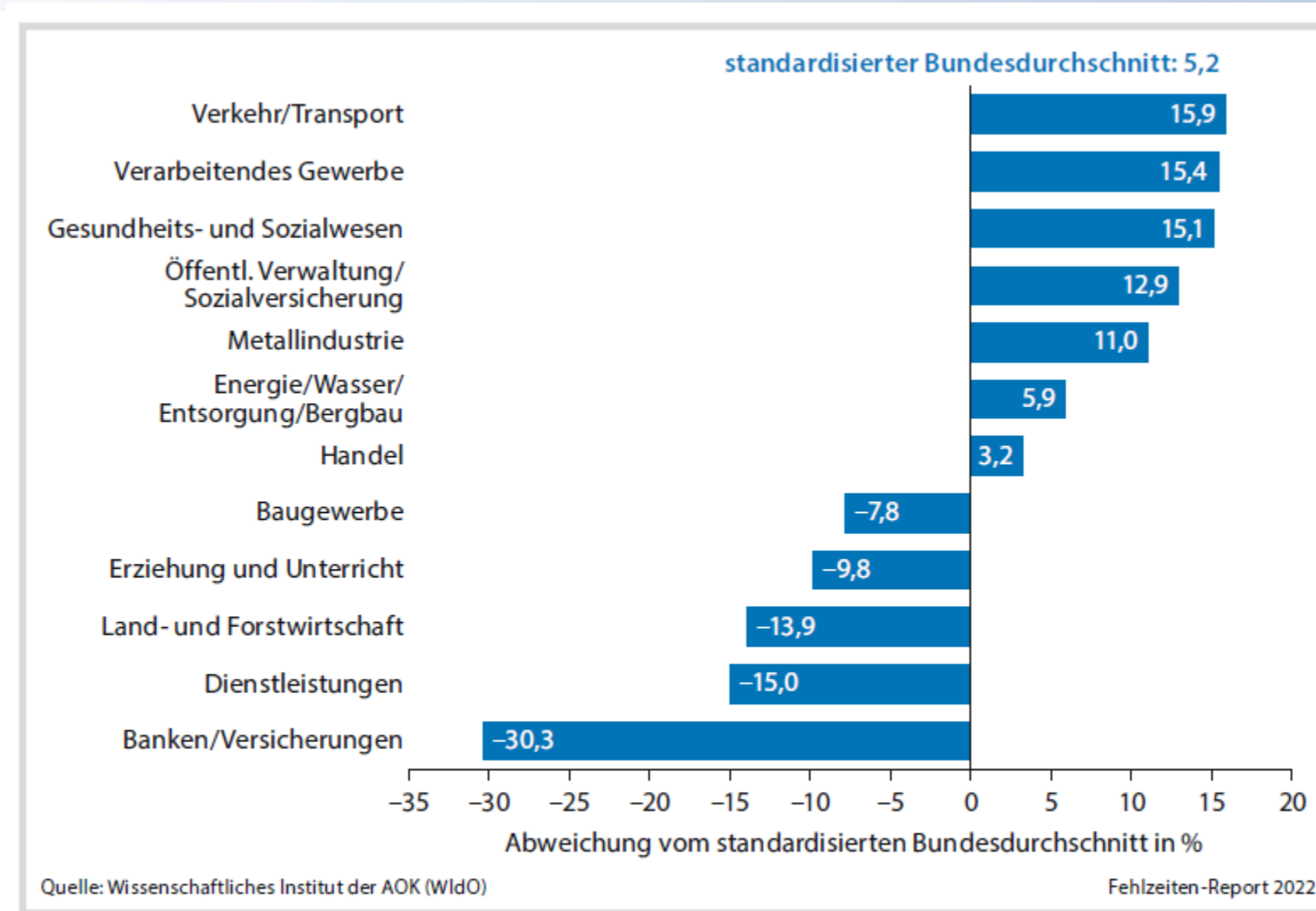


Abbildung 10 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

Die Mitarbeiter von Logistikunternehmen haben die meisten Fehltage von allen Branchen in Deutschland: 23,6 Tage pro Jahr, d.h. 15,9 % mehr als der Bundesdurchschnitt



■ **Abb. 19.12** Abweichungen der alters- und geschlechtsstandardisierten Krankenstände vom Bundesdurchschnitt im Jahr 2021 nach Branchen, AOK-Mitglieder

Wie (betriebswirtschaftlich) relevant ist die Gesundheit der Mitarbeiter für ein Logistik Unternehmen?

- Jeder Logistikmitarbeitende fehlt im Jahr krankheitsbedingt an **ca. 23,6 Tagen** (BKK 2021)
- Bei 500 Mitarbeitern sind das **11.800 Fehltage/Jahr**
- Das kostet das Unternehmen jährlich:
 - **ca. 3,5 Millionen Euro** Absentismuskosten und
 - **ca. 7 Millionen Euro** Präsentismuskosten
- → Zusammen also **ca. 10,5 Millionen Euro pro Jahr**

* berechnet mit 300 € Kosten pro Fehltag (BAUA 2017, Lüdeke 2006)

Wie relevant sind psychische Belastungen und Erkrankungen der Mitarbeitenden für ein Logistik Unternehmen?

- Jeder Mitarbeitende fehlt im Jahr an ca. **5,2Tagen** wegen psychischer Belastungen und Erkrankungen (AOK 2022 Logistikbranche: 3 Tage psych. E.+ 2,2 Tage=30% MSE)
- Bei 500 Mitarbeitern sind das **2.600 Fehltage/Jahr**
- Das kostet das Unternehmen jährlich:
- **ca.780.000** Euro Absentismuskosten und
- **ca. 1.560 000** Euro Präsentismuskosten
- → Zusammen also **ca. 2,3 Millionen Euro pro Jahr**

* berechnet mit 300 € Kosten pro Fehltag (BAUA 2017, Lüdeke 2006) incl. 30 % stressbedingter Muskel- Skelett Erkrankungen (ohne Befund am MS-System)

Psychische Belastungen und Erkrankungen der Mitarbeiter kosten ein Logistik Unternehmen viel Geld

Insgesamt entstehen dem Unternehmen mit 500 Mitarbeitern durch psychische Belastungen und Erkrankungen Kosten von ca. 2,3 Millionen Euro jährlich

- ➔ • Wirksame Maßnahmen des Gesundheitsmanagements reduzieren diese Kosten deutlich und kosten nur ca. 46.000 €/J (= 2%)
- z.B. EAP-Programme, Führungskräftebildungen, Maßnahmen für alle Mitarbeiter, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Diese Maßnahmen erfüllen zudem die gesetzlichen Vorschriften (u.a. §5 ArbSchG), sie steigern die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die Qualität der Arbeit, die Attraktivität des Arbeitgebers und sie sind ein wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel.

2.

**Was kann/sollte/muss der Arbeitgeber tun,
um die (psychische) Gesundheit der
Mitarbeitenden zu fördern?**

Kurze Umfrage unter den Teilnehmern



Technische Universität München



Psychologischer & Systemischer
Wirtschaftscoach



Centrum für
Disease Management

Erfahrungen von Gudrun Gaus zur Relevanz der psychischen Gesundheit für Logistikunternehmen



Centrum für Disease Management
Technische Universität München



2.

**Was kann/sollte/muss der Arbeitgeber tun,
um die (psychische) Gesundheit der
Mitarbeitenden zu fördern?**

Wo können die Maßnahmen ansetzen?



Was kann ein Arbeitgeber zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz tun?

Die Genesung
unterstützende Maßnahmen



- Vorbeugende Maßnahmen

Was kann ein Arbeitgeber tun?

a) Die psychische Belastung der Mitarbeiter analysieren:

- **Gesundheitsberichte der Krankenkassen**
- **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** (§ 5 Arbeitsschutzgesetz)
Überdurchschnittlich belastende Arbeitsplätze identifizieren, Maßnahmen zur Belastungsreduktion umsetzen und deren Wirksamkeit messen

- **§ 5: Beurteilung der Arbeitsbedingungen**
 1. Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
 2. Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
 3. Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch:
 - die Gestaltung und die Einrichtung des Arbeitsplatzes,
 - physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 - Gestaltung von Arbeitsstoffen, Maschinen, Anlagen,
 - Gestaltung von Arbeitsabläufen,
 - unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 - **psychische Belastungen bei der Arbeit.**

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in 7 Schritten:



Erfolgsfaktoren für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

1. **Richtiger Zeitpunkt**
2. **Optimale Kommunikation („maximaler Datenschutz, Anonymität, wirksame Maßnahmen zur Reduktion der gefundenen Belastungen werden zeitnah umgesetzt..“), die zu einer Teilnahmequote > 60% führt,**
3. **Wissenschaftlich validiertes Erhebungsinstrument („COPSOQ“Niveau).**
4. **In Analyse- und Gestaltungsworkshops in allen überdurchschnittlich belasteten Arbeitsbereichen mit den Mitarbeitern der jeweiligen Bereiche werden unter externer Moderation wirksame Maßnahmen zur Reduktion der gefundenen Belastungen erarbeitet.**
5. **Zeitnahe Umsetzung der Maßnahmen (Verantwortlich: Arbeitgeber)**
6. **Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen, wenn keine ausreichende Wirksamkeit: rasch neue Maßnahmen erarbeiten und umsetzen.**
7. **Regelmäßige Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung alle 2-3 Jahre.**

Was kann ein Arbeitgeber tun?

b) Strukturelle Maßnahmen

- **Arbeitskreis Gesundheit** (mit Vertretern wichtiger Unternehmensbereiche: Betriebsarzt, Geschäftsleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, Sozialberatung etc.)
- **Gesundheitsmanagement** (CFDM Beratungstelefon für BGM)
- **Interne / Externe Mitarbeiterberatung** (Betriebliche Sozialberatung, Kollegiale Beratung, Employee Assistance Programme (EAP))
- **Betriebliche Ansprechpartner** (z.B. Sucht, psychische Erkrankungen, Mobbing)
- **Betriebsvereinbarungen** (z.B. Umgang mit suchtkranken Mitarbeitern)
- **Flexible Arbeitszeitmodelle/ Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **Sportangebote** (z.B. Fitnessräume)
- USW.

Was kann ein Arbeitgeber tun?

c) Schulung & Information:

- **Schulungen für Mitarbeitende** zum Thema Psychische Gesundheit, Resilienz, Home-Office, Zeitmanagement...
- **Informationsmaterialien**, Intranetplattform, Newsletter, Broschüren
- **Aufklärungsveranstaltungen**, Gesundheitstage
- **E-Learning Programm** „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ (Blended Learning, Learning on demand).
- **Schulung von Führungskräften, Betriebsräten, Mitarbeitern der Personalabteilung** zum Thema „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“



Wofür entscheiden sich die meisten Unternehmen*? „Die Top 3“

1. **„2-Tages Pflichtschulungen für Führungskräfte aller Führungsebenen, Betriebsräte, Personaler zum Thema „Gesundheitsgespräche und „Gesund Führen“ kombiniert mit E-Learning Programm (Blended Learning/ Learning on Demand incl. Tel. Coaching)** **95%**
2. **Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeiter** **40%**
3. **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (mit BV, wiss. fundiertes Befragungsinstrument, externer Unterstützung, Analyse- und Gestaltungswshops)** **20-50%**

- * Auswertung der ca. 600 vom CFDM in den letzten Jahren beratenen und geschulten Behörden und Unternehmen aller Branchen

Das CFDM-Trainingsprogramm für Führungskräfte: „Gesundheitsgespräche und Gesund Führen“

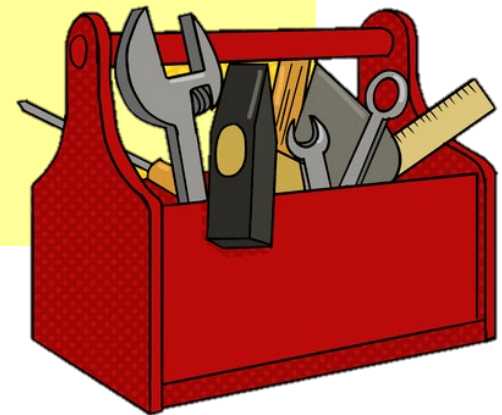
Die Wirksamkeit wurde an über 2000 Führungskräften in verschiedenen Unternehmen und Branchen wissenschaftlich evaluiert.

Es umfasst folgendes „Handwerkszeug“ für Führungskräfte:

2-tägiges Training
zum Umgang mit
psychisch belasteten
und kranken Mitarbeitern

+

Telefonisches Einzelfall-Coaching
im Jahr nach der Schulung für alle
Teilnehmer



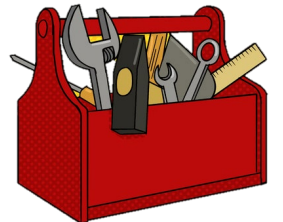
4 Schlüsselfertigkeiten für Führungskräfte zum Umgang mit belasteten und kranken Mitarbeitern:

1. Gesundheitliche Einschränkungen und Belastungen (er)kennen

2. Gesundheitsgespräche führen

3. Unterstützungsmöglichkeiten kennen und anbieten

4. Sich selbst und andere gesund führen (Prävention)



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Gudrun Gaus Psychologischer & Systemischer Wirtschaftscoach

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Werner Kissling: werner.kissling@cfdm.de
Kostenloses **Beratungstelefon** für Gesundheitsmanager,
Personaler, Betriebsräte, Geschäftsführer etc. :
Tel. 0170 9159191

DLK 2023 Berlin 18.-20.10.: am Stand W34

Fachsequenz Think People First
18.10.: 15.30-17.30 Uhr in S6
Vortrag und World Cafe Workshop Dr. Kissling