



**Gesundheit
Berlin-Brandenburg e.V.**
Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung

**Arbeitskreis Betriebliche
Gesundheitsförderung**

Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung - BGF

Eine Orientierung für Unternehmen



Beschäftigen Sie folgende Themen?

- Demografischer Wandel, Fachkräftemangel
- Motivation der Beschäftigten
- Umgang mit psychischen Erkrankungen / Belastungen
- Chronische Erkrankungen und deren Risikofaktoren
(Herz-Kreislauferkrankungen, Rückenschmerzen, Übergewicht)
- (zwischenmenschliche) Konflikte
- Mitarbeiterverpflegung / gesunde Ernährung der Beschäftigten
- Personalführung
- Optimierung des Betriebsergebnisses
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



= Wichtiger Hinweis



Wollen Sie ...

- die Erfahrungen und Fähigkeiten Ihrer langjährigen Mitarbeiter/-innen weiterhin nutzen?
- die Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter/-innen erhalten?
- Ihren Arbeitskräftebedarf decken?



Personalentwicklung

- Ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen?
- Ihr Image unterstützen?
- die Vertrauensbildung in Ihrem Betrieb verstärken?
- motivierte und zufriedene Mitarbeiter/-innen?



Mitarbeiterbindung

- Reibungsverluste verringern?
- die Zufriedenheit Ihrer Kunden erhöhen?
- gesündere Mitarbeiter/-innen?



Produktivität



Gesundheit
Berlin-Brandenburg e.V.
Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung

Mit  BGF /  BGM
(Betriebliche Gesundheitsförderung /
Betriebliches Gesundheitsmanagement)
können Sie beides verbinden

Der Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung

- Der Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung engagiert sich seit vielen Jahren unter dem Dach der Landesarbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung - Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.

www.gesundheitberlin.de

- Die dort vorhandenen Kompetenzen aus Wissenschaft, Medizin, Psychologie und Praxis fließen in die Arbeit des Arbeitskreises ein und bringen Empfehlungen und Hilfestellungen hervor.
- Um die Berliner Unternehmen über die neue Landesinitiative hinaus zu unterstützen, bieten hier erfahrene Akteure ihr Know-how auf diesem Gebiet an.

Berliner Initiative für gesunde Arbeit (BiGA)

www.berlin.de/bigga



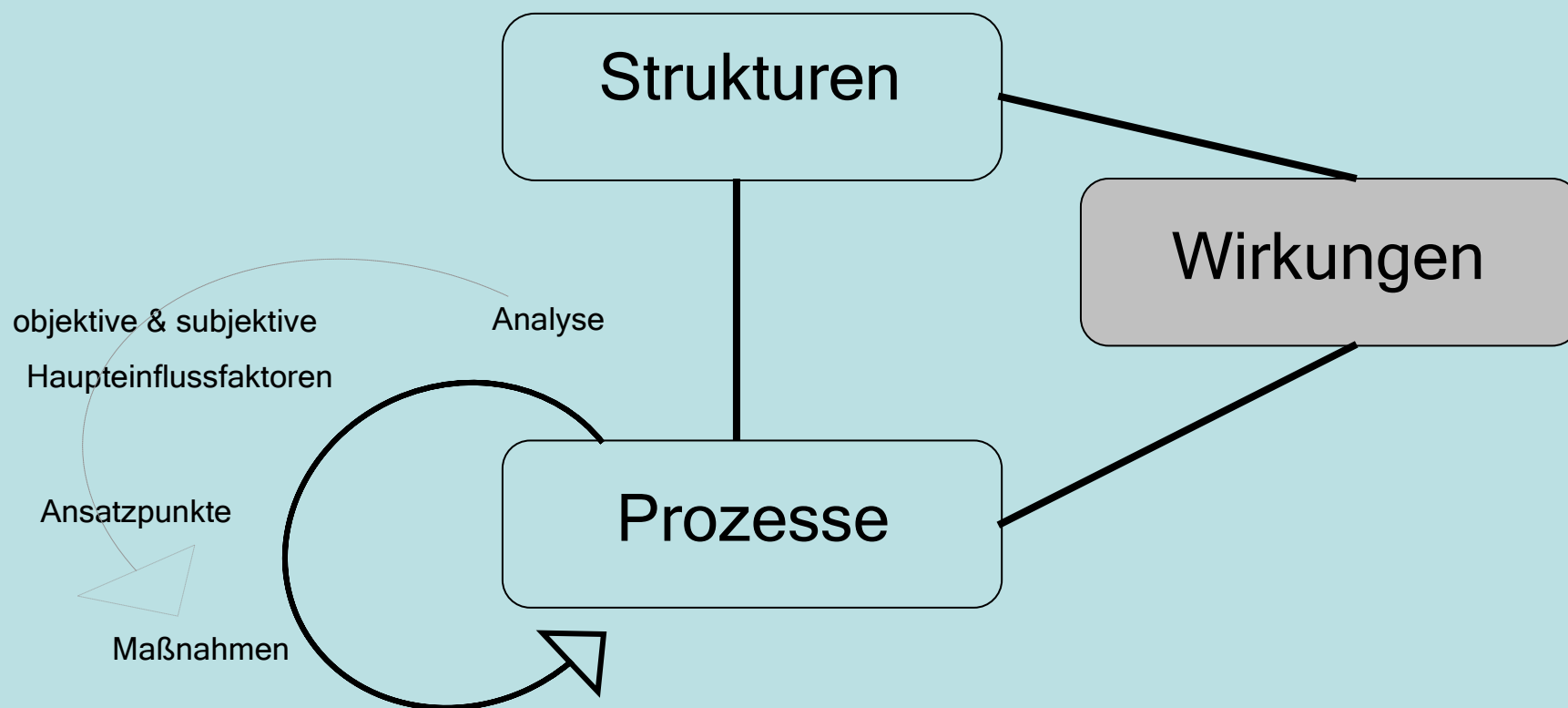
Was bringt BGF?

- Verringerung von Gesundheitsrisiken
- Verbesserung der psychosozialen Bedingungen
- Ein Kosten-Nutzen-Verhältnis, das mit 2,50 bis 4,90 Euro pro investiertem Euro überzeugt

Ergebnisse der Studie „Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention“ der „Initiative Arbeit und Gesundheit“ (www.iga-info.de) des BKK Bundesverbandes und des Hauptverbandes der Berufsgenossenschaften (Auswertung von 400 BGF-Studien)

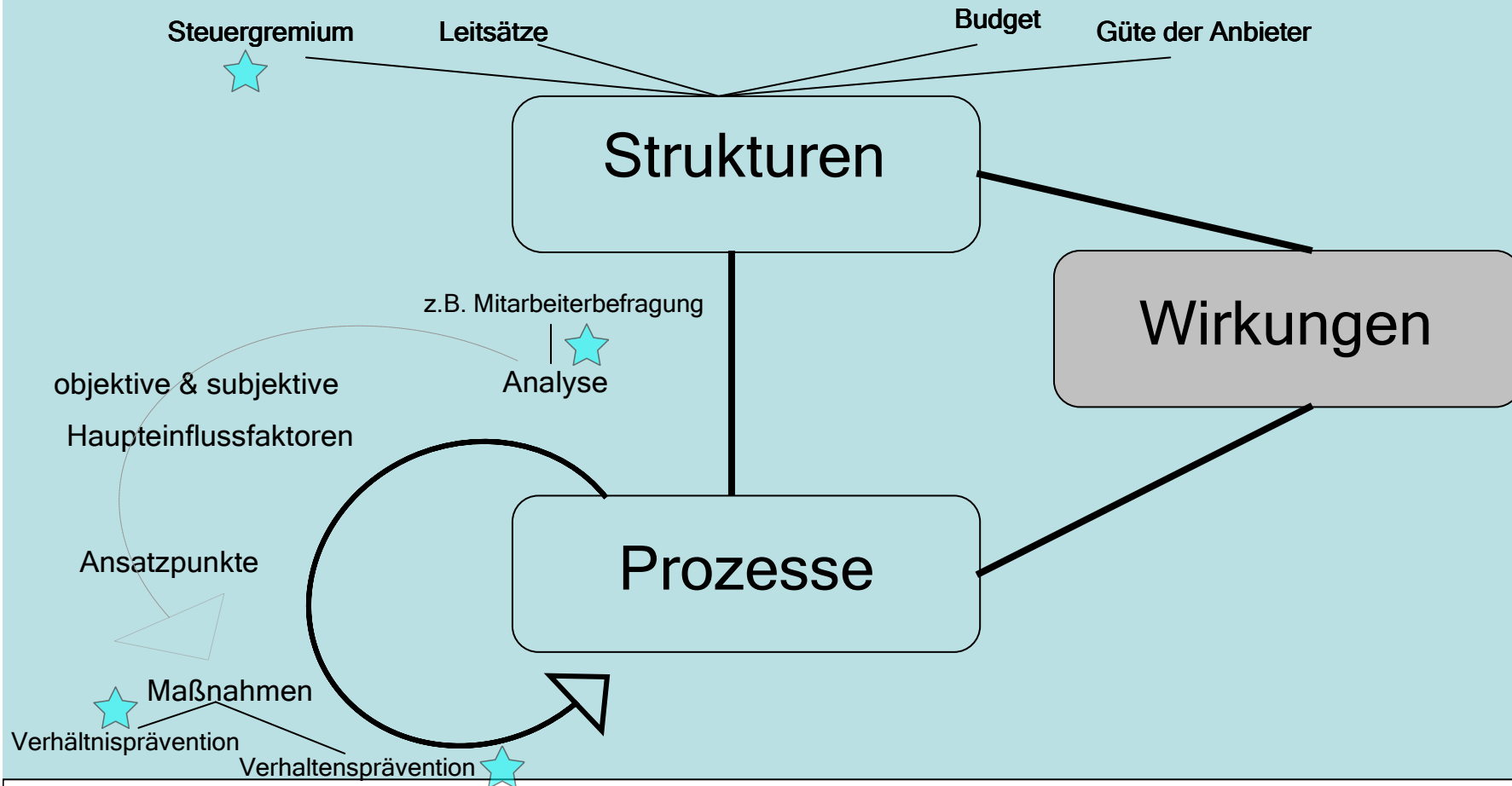


Voraussetzungen und Ergebnisse





Voraussetzungen und Ergebnisse





Checkliste für die Qualität in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

- Orientieren Sie sich an den folgenden Leitgedanken
- Fordern Sie ein gutes Konzept
- Handeln Sie nach zuvor vereinbarten Zielen
- Nutzen Sie die Daten und Fakten, nicht nur die Gefühle
- Stärken Sie das Vertrauen in den Veränderungsprozess über ein konsensuales Vorgehen
- Gewinnen Sie Führungskräfte als Entscheidungsträger für die Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz
- Überprüfen Sie die Wirkung der Maßnahmen



Leitgedanken der BGF

Den Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) liegt ein ganzheitlicher Gesundheitsbegriff zugrunde. Ziel der BGF ist die Stärkung der Gesundheitspotenziale der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter/-innen. Ein BGF-Projekt wird betriebsweit kommuniziert. Der Datenschutz wird gewährleistet.



Checkliste für gute Konzepte in der BGF

- Ansatzpunkte zur Förderung von gesundheitsgerechtem Verhalten der Beschäftigten sowie gesundheitsförderlicher Verhältnisse im Unternehmen
- eine Orientierung am Bedarf; nur so entsteht Akzeptanz (Anschlussfähigkeit)
- diverse Fachkompetenzen in den Projektaktivitäten
- ein längerfristig angelegtes Vorgehen



Checkliste für gute Konzepte in der BGF

- Eine deutliche Ressourcenorientierung; vorhandene Ressourcen werden genutzt und Gesundheitspotenziale des Unternehmens gestärkt
- ★ • Partizipation; ein hohes Maß an Beteiligung der Mitarbeiter/-innen
- Transparenz in allen Vorgängen; die Vorgehensweise ist für alle sichtbar und bestenfalls nachvollziehbar



Handeln nach Zielen

„Wo wollen wir hin, was wollen wir erreichen?“

Die erste große Herausforderung liegt im Zielfindungsprozess. Sind die Ziele klar formuliert und so ausgehandelt, dass sie von allen betrieblichen Gruppen getragen werden, kann die Arbeit beginnen!



Von den Daten zu den Taten

Voraussetzung für die BGF ist die Erfassung des Ist-Zustandes. Spezifische Analysen geben Hinweise für die richtigen und passenden Maßnahmen.



Konsensprinzip

Durch Konsensbildung / -findung im Betrieb

- werden verbindliche Absprachen getroffen
- wird der Rahmen für den
 - organisatorischen
 - technischen und
 - ökonomischen Einsatz von Ressourcen festgelegt sowie
- Ziele und Zuständigkeiten vereinbart



Die Führungskräfte als entscheidender Faktor





Die Förderung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens ist Verhältnisprävention für die Beschäftigten. Führungskräfte sollen sich in besonderem Maße beteiligen. Sie geben Rückhalt für das BGF-Handeln, indem sie

- Wertschätzung zeigen
- als Vorbild fungieren
- Maßnahmen umsetzen
- die Akzeptanz fördern und
- BGF als Führungsaufgabe annehmen.

Auf diese Weise bauen sie auch gesundheitsfördernde Strukturen auf.
Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, werden Führungskräfte unterstützt.



Wirkungsnachweis

-  Effektivität, Akzeptanz, Sinn und Nutzen eines BGF-Projekts werden systematisch analysiert
- Im Fokus des Wirkungsnachweises stehen neben der Überprüfung der Umsetzung (Strukturen und Prozesse) insbesondere der Zielerreichungsgrad und die Verstetigung der Veränderung
- Analyseinstrumente:
 -  Qualitative und quantitative Evaluation
 -  Teilnehmerrate
 -  Methoden des Feedbacks



Wertschöpfung durch Wertschätzung

Die Ressourcenorientierung impliziert eine Haltung des Respekts und der Wertschätzung. Diese Haltung stärkt die Arbeitsfreude und das Selbstvertrauen der Beschäftigten, was sich wiederum positiv auf Gesundheit, Leistung und Produktivität auswirkt. Sie fördert

- Sinn
- Identifikation und
- Motivation



Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung - BGF

- Spezifika KMU -

Definition der Betriebsgrößenklassen durch die Europäische Kommission

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte
KMU allgemein	bis 249
Mittelunternehmen	50 bis 249
Kleinunternehmen	bis 49
Kleinstunternehmen	bis 9

In Anlehnung an die Empfehlungen der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (Amtsblatt der EU Nr. L 124, S. 36)



Besonderheiten von KMU

- kurze Entscheidungswege
- meist flache Hierarchien
- gute Kenntnisse aller Beschäftigten untereinander, enger Kontakt zwischen Führungskraft und Beschäftigten
- weniger Arbeitsteilung und weniger standardisierte Arbeitsbedingungen
 - geringerer Stellenwert des Krankenstandes der Beschäftigten
- weniger zeitliche und personelle Ressourcen sowie geringere Erfahrungen mit externen Partnern
- direktere Kommunikation
- mitarbeitende Inhaber/-innen



Spezifika von BGF / BGM für KMU

- Die Möglichkeiten sowie die Bereitschaft für Investitionen seitens des Betriebes inkl. personeller Ressourcen müssen gegeben sein.
- Der Prozess verläuft zwar gestützt auf Analysen, es werden dennoch „einfache“ Methoden angewendet wie
 - strukturierte Interviews oder kurze Fragebögen
 - strukturierte Workshops
- BGM in KMU muss vielmehr als in größeren Betrieben die Potenziale und vorhandenen (Human-) Ressourcen sowie die bestehenden Rollen und Funktionen gebündelt in einer Person in den KMU berücksichtigen.



Spezifika von BGF / BGM für KMU

- Der Fokus liegt auf einem niedrighschwelligem Gesamtkonzept mit leicht umsetzbaren Maßnahmen wie z.B.:
 - Rückencoaching / Ergonomieberatung
 - Stressbewältigungstraining
 - Ernährungsberatung
 - Unterstützung in der Personalführungsarbeit und Arbeitsorganisation in Form von themenbezogene Workshops

Spezifika von BGF / BGM für KMU

- Externe bzw. Berater/-innen können und sollten auf den Anspruch eingehen, für verschiedene Themen rund um die Gesundheit zuständig und ansprechbar zu sein. Dazu zählen z.B. auch
 - Arbeitsschutz
 - Fördermöglichkeiten
 - allgemeine Unternehmensberatung

Somit ist BGM in KMU niemals (völlig) losgelöst vom Arbeitsschutz.



Spezifika von BGF / BGM für KMU

- Regionale Netzwerke und Kooperationen werden so häufig wie möglich eingebunden:
 - Innungen
 - Kammern
 - spezielle regionale Netzwerke
- Es wird großer Wert auf ein unbürokratisches Vorgehen gelegt. Die Methodik der Berater/-innen ist wenig, idealerweise gar nicht formalisiert.



Erfolgskriterien

- Unter anderem
 - gesündere Beschäftigte und langfristig weniger Arbeitsausfälle
 - positives Betriebsklima
 - zufriedenerere und motiviertere Beschäftigte
 - ältere Mitarbeiter/-innen bleiben leistungsfähiger
 - Vernetzung mit anderen Betrieben
 - nutzbare Verknüpfung mit dem Thema Arbeitsschutz
 - ...



Weitere Fragen?

- Welche Motive tragen zum Entschluss für BGF bei?

Bechmann, S., Jäckle, R., Lück, P. & Herdegen, R. (2011). *Iga.Report 20. Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) - Umfrage und Empfehlungen.* BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek (Hrsg.)

Download unter:

http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga_report_20_Umfrage_BGM_KMU_final_2011.pdf

- TK-Studie "Gesundheit in KMU":

Download unter:

<http://www.tk.de/tk/gesundheitsmanagement/broschueren/gesundheit-in-kmu/234860>

- DNBGF - Deutsches Netzwerk BGF, Forum KMU:

Download unter:

<http://www.dnbgf.de>



Ende des Einschubs

- Spezifika KMU -



Wenn Sie sich externe Hilfe holen, sollten Sie auf folgende Kriterien achten:

- ausgewiesene Fachkompetenz
- Kompetenzpflege, nachgewiesene sowie akzeptierte Weiterbildungen
- Ethik



Ausgewiesene Fachkompetenz (1)

Der Anbieter kann Konzepte erstellen. Das bedeutet, dass die fundierten theoretischen und praktischen Konzepte an das Unternehmen und andere Projektpartner anschlussfähig sind.

Der Anbieter verfügt über

- Analyse-, Planungs-, Prozess- sowie Methodenkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Konfliktfähigkeit
- die Kompetenz, zu eigenständiger Weiterbearbeitung zu befähigen
- eine gesundheits- und arbeitswissenschaftliche Expertise sowie Kenntnis in Public Health / interdisziplinäres Wissen



Ausgewiesene Fachkompetenz (2)

Der Anbieter definiert seine Rolle klar. Grundsätzlich muss zwischen Anbieter und Unternehmen auch die „Chemie stimmen“.

Der Anbieter ist u.a. in Moderationstechnik und Organisationsentwicklung qualifiziert.

Er kann die verschiedenen Ebenen des BGF-Prozesses

- Analyse / Evaluation
- Strategieentwicklung
- Maßnahmen

voneinander unterscheiden, getrennt bewerten und im Sinne der Zielführung verbinden.



Kompetenzpflege

- Weiterbildung
- Supervision/Intervision
- kollegiale Beratung
- Selbstpflege im Sinne der Ressourcenerhaltung
- Einbindung in Netzwerke



Ethik

Anbieter sind authentisch in dem Sinne, dass sie eine Haltung der Fairness und die Fähigkeit zur Reflexion der Arbeit haben.

Dies können sie unterstützen durch

- Kompetenzpflege
- interdisziplinäres Arbeiten
- die Pflege des langen Atems (Frustrationstoleranz)
- den offenen Austausch mit Kollegen/-innen



Gesundheit
Berlin-Brandenburg e.V.
Arbeitsgemeinschaft
für Gesundheitsförderung

Bei weiteren Fragen

Arbeitskreissprecher/in:

Detlef Kuhn Tel.: 030 / 30 69 56 20
Dr. Gudrun Borchardt Tel.: 030 / 24 54 75 06
Claudia Sommerschuh Tel.: 030 / 9439 457 2190

info@zagg.de
dr.gudrun.borchardt@tk-online.de
claudia.sommerschuh@dak.de

Weitere Autor/-innen und Ansprechpartner/-innen:

Martina Büttner Tel.: 030 / 78 77 24 14
Dr. Annefried Hahn Tel.: 030 / 85 07 92 90
Rike Hertwig Tel.: 030 / 44 31 90 99
Dr. Karl Martin Tel.: 03338 / 32 21
Dr. Klaus Mucha Tel.: 030 / 75 60 61 43
Ulla Oerder Tel.: 030 / 30 68 37 84 157
Maria Peter-Saleh Tel.: 030 / 41 94 56 18
Dr. Sabine Reszies Tel.: 030 / 24 04 97 20
Sabine Schweele Tel.: 030 / 90 29 82 493
Iris Spitzner Tel.: 0331 / 64 63 226
Stephanie Wetzell Tel.: 030 / 36 40 46 50

m.buettner@lsb-berlin.de
ahahn@hahnundhahn.eu
hertwig@gesundheitberlin.de
igp@karlmartin.de
klaus.mucha@ba-ts.berlin.de
ulla.oerder@tk-online.de
maria.peter-saleh@vivantes.de
sabine.reszies@htw-berlin.de
sabine.schweele@ba-fk.verwalt-berlin.de
iris.spitzner@ikkbb.de
info@stephanie-wetzell.de