



### **Qualität in der Betrieblichen Gesundheitsförderung**

Ergebnisse aus dem Arbeitskreis

Gesundheitspotenziale in Unternehmen stärken: dies ist das Ziel von Betrieblicher Gesundheitsförderung. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel, aber auch zunehmende psychische und chronische Erkrankungen sind einige der Entwicklungen, die hier zu einem steigenden Bedarf an tragfähigen Konzepten führen. Doch welche Ansätze sind Erfolg versprechend? Mit welchen Angeboten können die Beschäftigten erreicht werden und wie können diese vor allem bedarfsgerecht gestaltet werden? Woran sind gute Konzepte zu erkennen?

Mit diesen Fragen haben sich Teilnehmer/innen aus dem Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) von Gesundheit Berlin e.V. in den letzten Monaten intensiv beschäftigt. Gemeinsam haben sie eine Übersicht zu Qualitätsanforderungen für Angebote sowie Anforderungen an Anbieter von betrieblicher Gesundheitsförderung erarbeitet.

Am Anfang stand die Idee, dass sich die Teilnehmer/innen zunächst unabhängig von vorhandenen Kriteriensystemen für Qualität (z.B. der GKV) über „informelle“ Qualitätsanforderungen austauschen. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen also die Erfahrungen, die sie aus ihrer täglichen beruflichen Praxis als wichtig erachten. Mit diesem Vorgehen wollten sich die Teilnehmenden Raum schaffen, um vorhandene Kriterien aus professioneller Sicht zu prüfen und gegebenenfalls zu erweitern oder zu ergänzen.

Den Auftakt für den gemeinsamen Austausch gab ein Workshop im Januar. Dieser wurde in Form eines Weltcafes gestaltet. Anhand von drei Themenschwerpunkten - Verhaltensprävention, Verhältnisprävention sowie Anforderungen an professionelle Anbieter von BGF - haben die Teilnehmer/innen gemeinsam Daten, Erfahrungen und Wissen über Qualität in der BGF aus der individuellen Sicht gesammelt.

Als zentrale Themenstränge in allen drei Themenschwerpunkten stellten sich zum Beispiel folgende heraus:

- Auffassungen und Einstellung zu Gesundheit/Gesundheitsbegriff klären
- Haltung und Menschenbild / Führung und Wertschätzung
- Notwendigkeit von Analysen: geeignete Methoden und Instrumente, um änderungsbedürftige Verhaltensweisen/Verhältnisse in Unternehmen zu erfassen
- Kombination und Wechselwirkung von Verhaltens- und Verhältnisprävention

Was sind Grundlagen für Qualität?

In weiteren Sitzungen haben die Teilnehmer/innen die Ergebnisse ihrer Erfahrungssammlung diskutiert, zusammengefasst und Leitgedanken formuliert. So liegt aus Sicht des Arbeitskreises einer qualitätsgestützten Gesundheitsförderung in Unternehmen und Betrieben immer ein ganzheitlicher Gesundheitsbegriff zugrunde.

Die Diskussionen haben weiterhin ergeben, dass gute Konzepte der betrieblichen Gesundheitsförderung stets sowohl die Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten als auch die Förderung gesundheitsförderlicher Verhältnisse im Blick haben. Darüber hinaus sind sich die Arbeitskreisteilnehmer/innen einig, dass eine Orientierung der Angebote am



tatsächlichen Bedarf eine zentrale Voraussetzung für erfolgreiche Maßnahmen ist. Dies setzt eine sorgfältige Analyse des aktuellen Zustandes voraus und erfordert ein längerfristig angelegtes Vorgehen sowie ein hohes Maß an Partizipation der Beschäftigten und der Führungskräfte. Wichtig ist zudem Transparenz, dass die Vorgehensweise im Unternehmen sichtbar und nachvollziehbar ist.

### Ressourcen bündeln - Gesundheitspotenziale stärken

Gemeinsam unterstützen die Arbeitskreisteilnehmer/innen zudem den Ansatz der Ressourcenorientierung. Dies bedeutet, vorhandene Gesundheitspotenziale der Beschäftigten und des Unternehmens zu nutzen. Zentral für die Ressourcenorientierung ist eine Haltung der Wertschätzung und des Respekts; Selbstvertrauen und Arbeitsfreude sollen gestärkt werden.

Wichtige Voraussetzung und gleichzeitig erste große Herausforderung für jedes BGF - Projekt ist es, dass alle Beteiligten im Unternehmen gemeinsame Ziele formulieren. Wenn diese von allen Betriebsangehörigen getragen werden, kann ein Projekt in die Umsetzung starten. Die Angebote sind in der Regel komplex in ihren Prozessen und Strukturen – auch dies ist ein Ergebnis des Austauschs im Arbeitskreis. Wirkungen zeigen sich in Akzeptanz, Effektivität und Effizienz.

Neben Qualitätsanforderungen an den Prozess und an die Gestaltung der Angebote, spielt selbstverständlich auch die Qualifikation des Anbieters eine wichtige Rolle. Auch dazu haben die Arbeitskreisteilnehmer/innen Kriterien gesammelt. Hierzu gehören neben ausgewiesener Kompetenz und fachlicher Qualifikation auch ethische und persönliche sowie kommunikative Kompetenzen.

Die Übersicht der gesamten Arbeitsergebnisse steht auf der Internetseite des Arbeitskreises Betriebliche Gesundheitsförderung unter [www.gesundheitberlin.de](http://www.gesundheitberlin.de) als PDF zum download zur Verfügung. Darüber hinaus finden Sie dort weitere Materialien zu Qualitätskriterien in der BGF. Im Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung sind seit vielen Jahren zahlreiche Akteure aus Wissenschaft, Medizin, Psychologie, aus Verwaltung, von Krankenkassen und aus der Praxis engagiert.

Mit dieser Zusammenstellung will der Arbeitskreis auch die in Berlin neu entstandene Initiative BIGA (Berliner Initiative Gesunde Arbeit) mit eigenen Überlegungen begleiten. Träger der Initiative sind DGB, IHK, SenGUV und UVB – seit kurzem ist auch die Handwerkskammer beigetreten. Die Geschäftsstelle der BIGA ist beim Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin LAGetSi eingerichtet. Informationen zu BIGA unter: <http://www.berlin.de/biga/>

Rike Hertwig / Detlef Kuhn



Erschienen in: Info\_Dienst für Gesundheitsförderung, Ausgabe 2/2009

[www.gesundheitberlin.de](http://www.gesundheitberlin.de)