

Protokoll Sitzung des Arbeitskreises Betriebliche Gesundheitsförderung

Datum: 7. Dezember 2021, 15.00 - 16.30 Uhr

Ort: kombinierte Video- und Telefonkonferenz

Moderation: Detlef Kuhn (ZAGG/ Arbeitskreissprecher),

Protokoll: Alexandra Gelbstein (Gesundheit Berlin-Brandenburg)

TOP 0: Begrüßung durch Detlef Kuhn und Vorstellungsrunde

TOP 1: Vortrag von Dr. Katja Thillmann ([Joy In Work](#)) zum Thema „Gesunde Führung“

- Was macht gute/gesunde Führung aus:
 - Nutzung der Potenziale → Sicherheit, Fehlerkultur, Handlungsfreiheit, das soziale Klima im Blick haben usw.
 - Aus unternehmerischer Sicht bringen zufriedene Mitarbeiter*innen Vorteile wie Leistungssteigerung und sinkenden Krankenstand mit sich.
- Wie kann Gesunde Führung umgesetzt werden?
 - Selbstfürsorge bei Führungskräften
Führungskräfte müssen achtsam mit sich umgehen, sich selbst und die eigene Rolle reflektieren und damit Ihre Vorbildfunktion wahrnehmen. Wichtig für die Akzeptanz des Konzeptes Selbstfürsorge bei Führungskräften ist die Enttabuisierung und Erfahrungsaustausch mit anderen Fachkräften.
 - Zwischenmenschliche Kommunikation/Empathie gegenüber Mitarbeitenden
Führungskräfte müssen Mitarbeitende als Individuen zu sehen und ihre Bedürfnisse erkennen. Dafür braucht es aktives Zuhören sowie hinreichend Zeit für Kommunikation mit Mitarbeitenden (formell und informell). Die Gesprächsführung muss dabei stets wertschätzend gestaltet werden.
 - Organisationelle Voraussetzungen
Auch strukturelle Bedingungen spielen eine große Rolle. So muss es für Führungskräfte möglich sein, die Schaffung gesundheitsförderlicher Bedingungen zu fördern und sich aktiv Zeit dafür zu nehmen.

Aus der Diskussion:

- Schaffung von Bewusstsein für gesunde Führung insbesondere in der höheren Führungsebene sowie bei älteren Führungskräften sehr schwierig.
- Zugleich hat insbesondere bei jüngeren Beschäftigten der Stellenwert der Gesundheit und guter Führung zugenommen. → Generationenkonflikt
- Es bedarf einer guten Kommunikation zwischen Generationen über ihre Vorstellungen von guter Arbeit.
- Führungskultur ist ein langfristiger Veränderungsprozess.
- In sozialen Berufen kommt die Selbstfürsorge auch bei Beschäftigten häufig zu kurz.

- Agiles Arbeiten kann neue Chancen für Gute Führung bieten, indem die Teams selbstgesteuert arbeiten und Führungskräfte mehr Zeit dafür haben. Auf der anderen Seite ist die Gefahr von Ausbeutung ebenfalls vorhanden.

TOP 2: Vortrag von Ute Sadowski-Lehmann über das [Demografienetzwerk e.V.](#)

- Demografienetzwerk DDN e.V. wurde 2006 gegründet, als das Thema Veränderung in der Arbeitswelt und Demografie, Generationenmanagement, Wissenstransfer usw. aufkamen.
- Geschäftsstelle des bundesweiten Netzwerkes wurde nach Berlin verlagert (aus Dortmund).
- Aktuell besteht das Netzwerk aus ca. 200 Mitgliedsorganisationen und Mitgliedern (u.a. Krankenkassen, Rentenversicherung, auch Berater und Einzelunternehmer).
- Das Netzwerk lobt seit einigen Jahren den Deutschen Demografie Preis (DDP) aus.
 - o Für Unternehmen bedeutet der Preis eine Positionierung in der Öffentlichkeit und zugleich Werbung. .
 - o Die Verleihung findet 2022 zum 3. Mal statt.
 - o Die Einreichung wird niedrigschwellig gehalten, um den Zugang möglichst einfach zu machen.
 - o Es erfolgt die Auszeichnung von Best/Good Practice Beispielen in 7 Kategorien (z.B. New Work, Gesundheit).
 - o In der Kategorie „Next Practice – Innovativste Einreichungen“ können sich Unternehmen nicht selbst bewerben.
- Die Grundlage der Arbeit des DDN ist die Verknüpfung von kleinen Netzwerken, die kollaborativ zusammenarbeiten. Ein hierarchischer Aufbau wird dadurch vermieden. In den vergangenen Jahren ist das Zusammenarbeiten immer agiler geworden.
- Aktuelles aus dem Netzwerk:
 - o Es wurden verschiedene *Austauschforen* aufgebaut. Darin werden die Themen über das Jahr hinweg bearbeitet. Am Ende steht ein Produkt zu dem jeweiligen Thema wie z.B. Ältere Beschäftigte in der Produktion, Wissensmanagement usw.
 - o Auch eine Umfrage zum Thema Arbeiten im Alter wurde durchgeführt. Diese hat ergeben, dass ein Großteil der Befragten nicht davon ausgeht, bis 65 oder älter arbeiten zu können.
 - o Auch bestehen Kooperationen mit der Wissenschaft (z.B. Later Life Workplace Index)
- Eines der neuen Formate ist der digitale *Erzähl salon*, der als digitaler Erzählraum fungiert. Das Format bietet Erzählungen mit wenigen Regeln und einem offenen Austausch.

TOP 3: [Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung \(DNBGF\)](#) – Alexandra Gelbstein

- Das DNBGF ist ein kostenloses, niedrighschwelliges und für alle Interessierten offenes Netzwerk.
- Zu den Aufgaben gehören u.a. Bündelung von bestehenden Aktivitäten zu BGF, Vernetzung und Verbesserung der Zusammenarbeit der Akteure deutschlandweit sowie Sensibilisierung der Akteure für das Thema BGF und ihre Aktivierung.
- Struktur des DNBGF:
 - o DNBGF-Trägerkreis (bestehend aus iga-Partnern) ist zuständig strategische Ausrichtung und alle grundsätzlichen Vorgänge im DNBGF
 - o Geschäftsstelle des DNBGF ist die zentrale Anlaufstelle für alle Mitglieder und koordiniert der Aktivitäten des Netzwerkes.
 - o DNBGF-Partnerkreis setzt sich aus dem Trägerkreis und wichtigen Akteuren mit Multiplikatorfunktion im Feld der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention zusammen.
 - o Die Mitglieder bilden die Basis des Netzwerkes.
 - o Perspektivisch ist Gründung von sogenannten Labs angedacht.
- Entwicklung 2021:
 - o November 2021 ist die DNBGF Online-Reihe angelaufen.
 - o Es wurde eine Aktualisierung des Mitglieder-Bestandes entsprechend aktuellen Datenschutzbestimmungen vorgenommen, daher mussten sich die Bestandsmitglieder erneut anmelden bzw. ihre Mitgliedschaft bestätigen.
 - o Fortlaufende Aktualisierung der Webseite.
- Ausblick auf 2022:
 - o Die DNBGF Online-Reihe wird voraussichtlich bis Ende 2022 im monatlichen Turnus fortgesetzt. Die kommenden Termine werden zeitnah angekündigt. Anmeldung ist immer über die Webseite des Netzwerkes möglich.
 - o Weiterentwicklung der Labs als Strukturelement werden ebenfalls weiterverfolgt. Die Seite des Netzwerkes wird relaunched und u.a. um das Werkzeugkoffer aus dem von der BZgA geförderten Projekt „Gesund.Stark.Erfolgreich. Der Gesundheitsplan“ zum Thema Netzwerke sowie eine Übersicht über regionale BGF-Netzwerke ergänzt.

TOP 4: Sonstiges

Alexandra Gelbstein wird im kommenden Jahr den AK BGF nicht mehr unterstützen.

Der AK-Sprecher Detlef Kuhn bedankt sich für die Zusammenarbeit bei Frau Gelbstein. Die Mitglieder des AK werden in die Weihnachtsferien verabschiedet.

Die Termine für den AK im Jahr 2022 werden im neuen Jahr bekannt gegeben.

Anlagen zum Protokoll:

Anlage 1: Präsentation von Dr. Katja Thillmann

Anlage 2: Präsentation von Ute Sadowski-Lehmann