

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG LOHNT SICH!

Qualitätskriterien für
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Erarbeitet durch den Arbeitskreis Betriebliche
Gesundheitsförderung bei Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.



INHALTSVERZEICHNIS

Was heißt eigentlich Betriebliche Gesundheitsförderung?

Seite 5



Welche Vorteile hat Betriebliche Gesundheitsförderung?

Seite 7



Welche Grundsätze sollten Sie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung beachten?

Seite 9



Exkurs: BGF in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) und Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU)

Seite 14



Qualitätskriterien der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Seite 17



Die zehn goldenen Regeln der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Seite 21



Professionelle Unterstützung für den Aufbau von Betrieblicher Gesundheitsförderung

Seite 23



Selbstcheck – Fragen für Ihren Einstieg

Seite 25



Weiterführende Informationen

Seite 27



Impressum und Kontakt

Seite 29

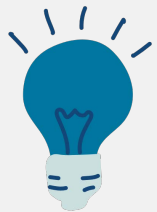


HERZLICH WILLKOMMEN!

Hier erfahren Sie, warum es sich lohnt, Ihren Betrieb gesundheitsförderlicher zu gestalten. Wir erklären Ihnen ...

- was Betriebliche Gesundheitsförderung bedeutet,
- welche Gründe für den Aufbau einer Betrieblichen Gesundheitsförderung sprechen und warum sowohl Sie als auch Ihre Mitarbeitenden davon profitieren,
- welche Grundsätze Sie dabei beachten sollten und
- wo Sie sich beraten lassen können und Unterstützung für Ihr Vorhaben finden.

Außerdem bieten wir Ihnen kleine Exkurse zu den Themen „digitales BGF“, „Homeoffice, Telearbeit, Mobiles Arbeiten“ und „Psychische Gesundheit“ an.



Unser Ziel: Ihnen eine erste Orientierung zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung zu bieten & Sie zum Einstieg zu ermutigen!

BESCHÄFTIGEN SIE FOLGENDE THEMEN ?

Personalführung **Fachkräftemangel**
alternde Belegschaft / Generationenwechsel
Motivation der Beschäftigten **Zunehmender Krankenstand**
Rückengesundheit Umgang mit psychischen Belastungen
Häufiger Personalwechsel **Betriebsklima und Kommunikation**
Herausforderungen der Digitalisierung („Arbeit 4.0“)
Veränderungen durch die Pandemie Konflikte im Team
Verpflegung/gesunde Ernährung der Beschäftigten
Homeoffice

**DANN KÖNNTE
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG
GENAU DAS RICHTIGE FÜR SIE⁴ SEIN!**

WAS HEIßT EIGENTLICH BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

WAS HEIßT EIGENTLICH BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

Sie führen ein kleines oder mittleres Unternehmen (KMU) und möchten die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden fördern oder verbessern? Dann sind Sie hier richtig! Denn genau das bedeutet Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).

BGF hat das Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, die Gesundheit der Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz zu stärken, zu verbessern und langfristig zu erhalten. Denn ein gut laufendes Unternehmen hängt stark von gesunden und motivierten Mitarbeitenden ab.

Wie kann BGF aussehen? Das ist sehr unterschiedlich und hängt vom jeweiligen Betrieb und von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ab. Manche Betriebe bieten Kurse an wie z. B. Sport- oder Entspannungskurse, Rückenschule etc. Aber auch gesundes Essen in der Kantine, bequeme Stühle oder ein Firmenlauf sind BGF-Maßnahmen.

Womit aber anfangen? Unternehmen, die mit BGF beginnen, nehmen sich häufig folgende Themen zuerst vor:

- arbeitsbedingte, körperliche Belastungen, wie z. B. Rückengesundheit
- gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung
- gesunde Ernährung und Verpflegung
- Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
- gesundheitsgerechte Führung

Wichtig zu wissen:

BGF ist freiwillig (anders ist es beim Arbeitsschutz und Betrieblichen Eingliederungsmanagement, hierzu sind Sie als Arbeitgebender verpflichtet). Sie werden aber gefördert:



Die Kosten für viele Maßnahmen übernehmen die Krankenkassen!

**BGF, BGM, BEM –
WAS IST DER UNTERSCHIED?**

Hier klicken und
mehr erfahren!



WELCHE VORTEILE HAT BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF) VERBESSERT NICHT NUR DIE GESUNDHEIT IHRER MITARBEITENDEN. SIE KANN VIELES MEHR!

IHRE VORTEILE ALS UNTERNEHMEN

- Wenn Ihre Mitarbeitenden seltener krank sind, gibt es weniger Störungen in Arbeitsabläufen und Sie sparen Kosten → Die Arbeitsfähigkeit Ihrer Beschäftigten wird erhalten.
- Wenn es Ihren Mitarbeitenden im Betrieb gut geht und sie sich unterstützt fühlen, erledigen sie ihre Arbeit gerne → Die Arbeitsmotivation und die Qualität der Arbeit steigt.
- Es bereitet Ihren Mitarbeitenden Freude, bei Ihnen zu arbeiten → Die Identifikation mit Ihrem Betrieb steigt und Sie gewinnen als Arbeitgebender an Attraktivität.
- Für Bewerber*innen sind Sie als Unternehmen, das sich aktiv um die Gesundheit der Mitarbeitenden kümmert, attraktiv → In Zeiten des Fachkräftemangels können Sie mit BGF auf sich aufmerksam machen und für sich werben.

VORTEILE FÜR IHRE MITARBEITENDEN

- Die eigene Gesundheit verbessert sich.
- Die gesundheitlichen Risiken sinken.
- Es gibt einen besseren Umgang mit (Arbeits-)Belastungen.
- Die Leistungsfähigkeit verbessert sich.
- Die Zufriedenheit und Motivation steigen.
- Ihre Mitarbeitenden fühlen sich wertgeschätzt.



Wichtig zu wissen: BGF kann Sie dabei unterstützen, die Bereiche Personalentwicklung, Bindung von Mitarbeitenden und Produktivität positiv zu entwickeln.

WELCHE GRUNDSÄTZE SOLLTEN SIE BEI DER BETRIEBLICHEN
GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEACHTEN?

Im Folgenden möchten wir die fünf Grundsätze erläutern, an denen sich die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) orientiert. Alle fünf zählen auf das zentrale BGF-Ziel ein: **Das Wohlbefinden und die Gesundheit von Menschen im Betrieb sicherzustellen.**

GANZHEITLICHES GESUNDHEITSVERSTÄNDNIS:

Neben dem körperlichen sind auch das psychische und soziale Wohlbefinden wichtig. Die drei Ebenen Körper, Psyche und Soziales beeinflussen sich gegenseitig. Wenn man z. B. Stress (psychisches Befinden) am Arbeitsplatz hat, dann wirkt sich das auf die Beziehung zu den Kolleg*innen aus (soziale Ebene) und oft auch auf den eigenen Körper z. B. in Form von Verspannungen, Schlafstörungen etc.

GUTER MIX AUS VERHÄLTNIS- UND VERHALTENSPRÄVENTION:

Die BGF will nicht nur das individuelle Verhalten bzw. den persönlichen Lebensstil der Beschäftigten (z. B. gesunde Ernährung, Bewegung, Erholung, seelische Gesundheit oder Nichtrauchen am Arbeitsplatz) verändern, sondern auch die Arbeitsbedingungen und -strukturen (z. B. Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation, Hierarchien, Betriebsklima) im Betrieb gesundheitsförderlicher gestalten.

ORIENTIERUNG AN DEN BEDÜRFNISSEN:

BGF ist ein fortlaufender Prozess und orientiert sich an den aktuellen Bedarfen der Mitarbeitenden. D. h., wenn Veränderungen / Belastungen eintreten, wie z. B. durch die Pandemie (Mitarbeitende plötzlich im Homeoffice oder zunehmende Digitalisierung), dann müssen ggf. neue Maßnahmen entwickelt werden oder alte überarbeitet werden.

PARTIZIPATION DER MITARBEITENDEN:

Die Mitarbeitenden werden in die Planung und Umsetzung von Maßnahmen miteinbezogen. D. h., Beschäftigte sollen mitmachen und mitentscheiden dürfen.

BEDARFSGERECHTE ANGEBOTE:

Die Mitarbeitenden haben unterschiedliche Bedürfnisse. Deshalb braucht es „maßgeschneiderte“ BGF-Angebote, die sich gezielt an bestimmte Teile der Belegschaft oder Mitarbeiter*innen richten.



Wichtig zu wissen: Die Gesundheit der Beschäftigten wird durch gute Arbeitsbedingungen (die Verhältnisse) und die Förderung eines gesunden Verhaltens beeinflusst. Beides muss gleichzeitig beim Aufbau und der Umsetzung von BGF-Maßnahmen bedacht werden!

WIE FUNKTIONIERT BGF DIGITAL?

Hier klicken und
mehr erfahren!



NACHGEFRAGT:

„Meine Mitarbeitenden arbeiten seit der Pandemie auch oder immer mehr im Homeoffice. Für uns wären digitale Angebote deshalb besonders praktisch. Kann man Betriebliche Gesundheitsförderung auch digital bzw. online durchführen?“



Na klar! Mittlerweile gibt es vielseitige digitale BGF- und Präventionsprogramme für Unternehmen. Die Online-Tools verschiedener Anbieter*innen ermöglichen es den Mitarbeitenden selbstständig und flexibel von zu Hause an Trainings o. ä. teilzunehmen. Es gibt vollständige BGF-Prozesse, jedoch auch Angebote wie Stressreduktion, Resilienzförderung, Fitness- oder Motivationstraining.

Diese virtuellen oder hybriden Angebote sind so aufgebaut, dass digitale BGF-Maßnahmen keinerlei Nachteil zu Maßnahmen in Präsenz aufweisen.

Auch mittels Podcasts, Webinaren und Videosequenzen können Themen rund um BGF niedrigschwellig vermittelt und Hilfestellungen in besonderen Zeiten geboten werden.

Beispiel: [Online-Trainingsangebot „CARE4CARE“](#) – ein ganzheitliches Programm zur Gesundheitsförderung für Pflegekräfte. Es werden ganze Programme, aber auch Einzeltrainings angeboten.



Gut zu wissen:

Bei Homeoffice, Telearbeit und mobilem Arbeiten muss das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) beachtet werden!

Dazu zählen Maßnahmen wie:

- § 3 Abs. 1 ArbSchG: erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen
- § 4 Nr. 1 ArbSchG: die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird
- § 5 und § 6 ArbSchG: eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, diese dokumentieren und sich daraus ergebende Maßnahmen durchführen (z. B. im Hinblick auf die Arbeitsmittel, physische und psychische Belastungen, Arbeitszeit)
- § 12 Abs. 1 ArbSchG: die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen unterweisen

Quellen & weitere Informationen unter:

www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Telearbeit-Homeoffice.pdf?__blob=publicationFile&v=3



Bei der Telearbeit gibt es deutlich mehr Vorgaben zur Arbeitsplatzgestaltung:

- Ein fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich ist vorhanden.
- Die wöchentliche [Arbeitszeit](#) und Dauer der Einrichtung des Telearbeitsplatzes sind vertraglich festgelegt.
- Die benötigte Ausstattung (Technik, Möbel) wird durch den / die Arbeitgeber*in oder von ihr beauftragten Personen bereitgestellt / installiert.

Die Vorgaben finden Sie in der **Arbeitsstättenverordnung** (ArbStättV).

- Ebenfalls beachtet werden müssen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), die Verordnung über arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV) § 5 Nr. 1 (Angebotsuntersuchung nach Anhang Teil 4 bei Bildschirmarbeit) sowie das siebte Buch der Sozialgesetzgebung (SBG VII) zu gesetzlicher Unfallversicherung bzgl. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (§ 2, 7 und 8).
- Belastend wirkende Situationen heißt es zu erfassen und als Arbeitgeber*in zu reagieren.
- BGF eignet sich dafür, den Belastungen zu begegnen und die Ressourcen von Mitarbeitenden zu stärken.



PSYCHISCHE GESUNDHEIT

- Durch neue Technologien, Globalisierung, demografischen Wandel und nicht zuletzt mit den pandemisch bedingten Veränderungen ist die Arbeitswelt aktuell mit vielschichtigen Herausforderungen konfrontiert.
 - Diese gehen mit sich wandelnden Anforderungen an Mitarbeitende einher, die sich u. a. mit neuen Arbeits- und Organisationsformen (wie z. B. Homeoffice), neuen Arbeitsmitteln (z. B. Apps, Videokonferenzen etc.), steigenden Leistungsanforderungen oder auch weniger Personal zurecht kommen müssen.
 - Auch die psychosozialen Arbeitsanforderungen sind infolgedessen deutlich gestiegen und verlangen ein hohes Maß an **Problemlösungskompetenzen und Bewältigungsstrategien**.
 - **Im besten Fall wird psychische Belastung positiv bewertet** und trägt zur beruflichen Weiterentwicklung bei. Andernfalls ist die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden langfristig gefährdet. (Quelle: www.baua.de)
 - Das spiegelt sich beispielsweise in Fehlzeiten und Antriebslosigkeit wider. (Quelle: www.bkk-dachverband.de)
- à **Wichtig:** Stressfaktoren mittels psychischer Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsschutzgesetz §3-6) ausfindig zu machen, zu minimieren und den Umgang mit nicht veränderbaren Belastungsfaktoren zu erlernen
- à Dabei wird ressourcenorientiert auf innere und äußere Problemlösungsstrategien geachtet, um einen potenziell gesundheitsschädigenden Verlauf aufzuhalten und die gesundheitsfördernde Entwicklung zu unterstützen.

Um die psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden eines Betriebs präventiv und langfristig zu fördern, sollten **drei Ansatzpunkte** verfolgt werden:

1. Durchführung einer [psychischen Gefährdungsbeurteilung](#)
2. [Gesunde Führung](#)
3. BGF-Angebote zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz machen

Ein **betriebsinternes Versorgungsmanagement** aufzubauen, kann auch verhindern, dass Beschäftigte psychisch erkranken:

- Früherkennung, Behandlung, aber auch Rehabilitation sind essenzielle Bestandteile des Versorgungsmanagements
- Im Krankheitsfall kann zudem eine rasche und angepasste [Wiedereingliederung](#) stattfinden.

Quelle: www.bkk-dachverband.de

EXKURS: KLEINERE UND MITTLERE UNTERNEHMEN (KMU) & KLEINST- UND KLEINUNTERNEHMEN (KKU)

„Wir sind ein kleiner Betrieb und haben für BGF kein Geld und keine Zeit ...“



- Oft fällt es Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU/KKU) sowie Kleinstunternehmen schwer, sich die Einführung von BGF im eigenen Unternehmen vorzustellen. Als Herausforderung werden dabei die knappen personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen gesehen, die auf den ersten Blick in größeren Unternehmen immer zur Verfügung zu stehen scheinen. (Quelle: www.der-gesundheitsplan.de)
- BGF spielt besonders auch in (KMU/KKU) eine wichtige Rolle, um im Wettbewerb um qualifiziertes Personal gegenüber den großen Unternehmen mithalten zu können.

Aber gerade KMU/KKU haben aufgrund ihrer Größe Vorteile, welche die Einführung der BGF sogar erleichtern!

- Die Anzahl der Mitarbeitenden ist überschaubar, man kennt sich untereinander. Das erleichtert die gegenseitige Unterstützung.
- Aufgrund kurzer Kommunikationswege können Bedürfnisse schneller thematisiert werden.
- Die Arbeitgeber*innen sind oft in die Arbeitsprozesse der Mitarbeitenden eingebunden, weshalb Schwierigkeiten und Belastungen aus dem Arbeitsalltag den Arbeitnehmer*innen bekannt sind.
- Veränderungen müssen keinen langwierigen Genehmigungsprozess durchlaufen und Arbeitnehmer*innen können auf direktem Wege Einfluss auf die Arbeitsplatzgestaltung nehmen.



Wichtig zu wissen: Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich von Expert*innen beraten und helfen zu lassen, z. B. die gesetzlichen Krankenkassen oder die [BGF-Koordinierungsstellen](#).



ZUSAMMEN IST MAN WENIGER ALLEIN: NUTZEN SIE NETZWERKE ZUM AUSTAUSCH UND ZUR UNTERSTÜTZUNG!

Manche Betriebe entscheiden sich dafür, sich zu Netzwerken zusammenzuschließen, um wichtige Informationen, Praxismaterialien oder auch gegenseitige Hilfen auszutauschen. Für Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU/KKU), die ein Betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen möchten, bietet ein solches Netzwerk **einige Vorteile**:

- Der Einstieg in ein ganzheitliches BGF wird erleichtert.
- Unternehmen profitieren in der Netzwerkarbeit von einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch und geballtem Wissen.
- Auch überregional kann ein Erfahrungsaustausch, oft auf digitalem Wege, stattfinden.
- Gegenseitige praktische Unterstützung für den Arbeitsalltag.

Hilfe und Orientierung erhalten Sie beispielsweise durch das Projekt [„Gesund. Stark. Erfolgreich: Der Gesundheitsplan für Ihren Betrieb“](#)

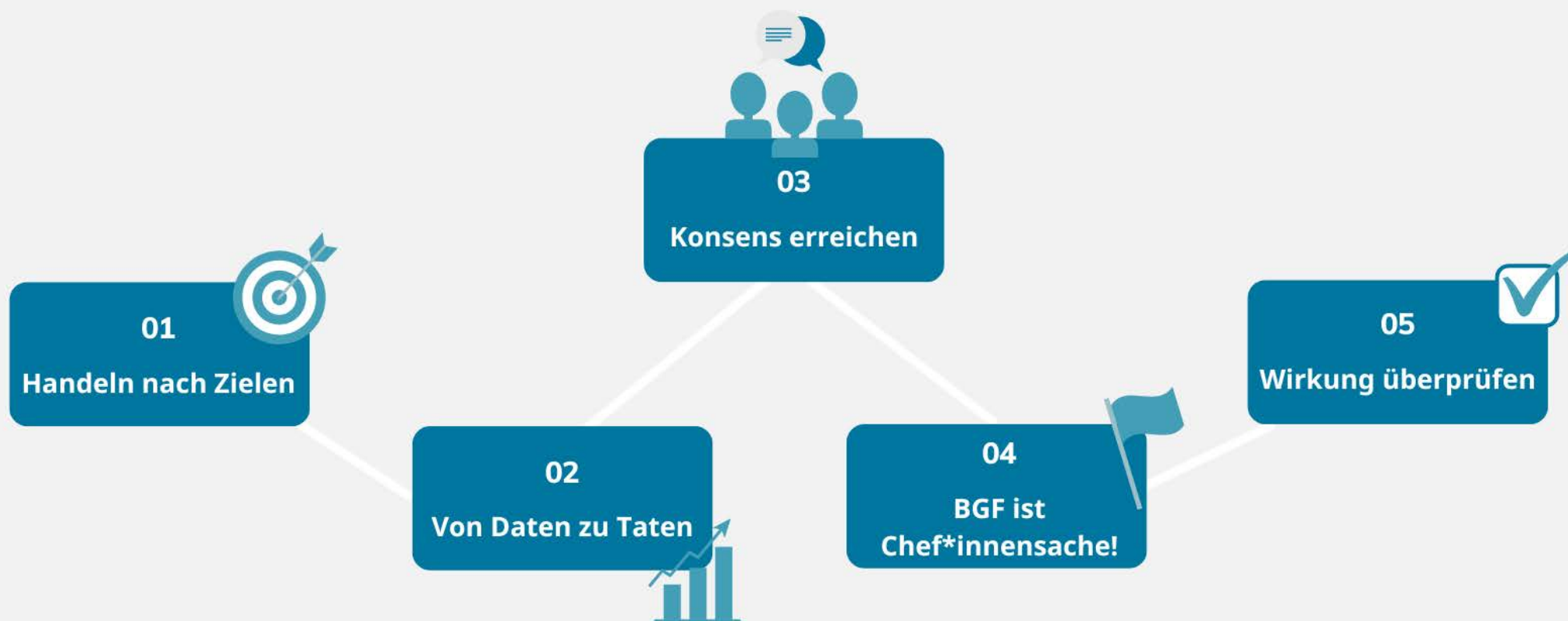
- Das Projekt unterstützt den Aufbau und die Professionalisierung eines dauerhaften träger- und kassenartübergreifenden Gesundheitsnetzwerks für Betriebe mit regionalen Partner*innen.
- Dabei werden gemeinsame Strategien entwickelt, die zur Verbreitung und Umsetzung von BGM und BGF in KKU/KMU beitragen.
- Mögliche Verbindungen zwischen unterschiedlichen Leistungsträger*innen werden für die Betriebe transparent und wirksam gestaltet.

Auf der Homepage der [BGF-Koordinierungsstelle](#) kann der Kontakt zu bereits bestehenden Netzwerkakteur*innen hergestellt werden. Diese Möglichkeit bietet insbesondere auch KMU/KKU in den Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben zu gehen, die bereits erfolgreich die BGF etablieren konnten.

QUALITÄTSKRITERIEN FÜR BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

QUALITÄTSKRITERIEN FÜR BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Um Ihnen Orientierung beim Aufbau einer guten und nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsförderung zu bieten, möchten wir Ihnen die fünf wichtigsten Kriterien vorstellen.



QUALITÄTSKRITERIEN DER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)

1. Handeln nach Zielen: „Was wollen wir erreichen?“



- Die erste große Herausforderung liegt darin, die Ziele für den Prozess festzulegen. Ziele können z. B. sein: den Krankenstand reduzieren, das Betriebsklima verbessern, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern.
- Sind die Ziele klar formuliert und so ausgehandelt, dass sie von möglichst allen im Betrieb getragen werden? Dann kann die Arbeit beginnen!



2. Daten für Taten: „Wo stehen wir?“



- Finden Sie heraus, wie es um die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden steht. Kommen Sie mit Ihren Beschäftigten ins Gespräch, z. B. in der Teamsitzung, in persönlichen Gesprächen oder lassen Sie einen Fragebogen ausfüllen.
- Was für gesundheitliche Probleme / Herausforderungen gibt es in Ihrem Betrieb?
- Überlegen Sie dann, welche Maßnahmen diesen Problemen entgegenwirken können.



3. Konsens erreichen: „Ziehen alle am gleichen Strang?“



- Sind sich alle im Betrieb einig, wie der BGF-Prozess aussehen soll? Klären Sie mit allen Erwartungen, aber auch Vorurteile ab.
- Dann können verbindliche Absprachen getroffen werden. Gelebte Partizipation = größter Erfolgsfaktor!
- Gemeinsam legen Sie fest, was für Ressourcen (organisatorisch, technisch und finanziell) zur Umsetzung zur Verfügung stehen.
- Vereinbaren Sie gemeinsam (Teil-) Ziele und Zuständigkeiten.



4. BGF ist Chef*innensache!: „Wird BGF für und von Führungskräften unterstützt?“

- Führungskräfte prägen die Unternehmenskultur und entscheiden über die Rahmenbedingungen im Unternehmen. Deshalb ist es wichtig, dass Führungskräfte sich in besonderem Maße beteiligen.
- Ein gesunder Führungsstil trägt entscheidend zur Gesundheit der Mitarbeitenden bei, denn Führungskräfte beeinflussen die Gesundheit der Mitarbeitenden direkt durch ihr Verhalten und ihre Kommunikation.
- Führungskräfte sind Vorbilder. Machen Sie als Chef*in nicht ausreichend Pausen oder sind Sie auch in Ihrer Freizeit ständig erreichbar, werden sich Ihre Mitarbeitenden auch in ihrem Verhalten daran orientieren.
- Auch das gesundheitliche Wohlergehen der Führungskräfte selbst ist hier ebenso wichtig!



5. Wirkung überprüfen: „Haben Sie Ihr Ziel erreicht?“

Nach einer gewissen Zeit sollten Sie eine kleine Evaluation durchführen. Folgende Fragen können Ihnen dabei helfen:

- Wurden alle Maßnahmen umgesetzt und wie wurden diese von Ihren Mitarbeitenden akzeptiert?
- Wenn die Maßnahmen weitergeführt werden sollen: Wo muss nachgebessert werden?
- Wenn Sie Ihre ursprünglichen Ziele betrachten, haben Sie diese erreicht? Wenn nicht, was sind Hindernisse?

Auch hier sollten Sie Ihre Mitarbeitenden wieder direkt fragen, z. B. mit einem Fragebogen oder einer Feedbackrunde. Hier gibt es, je nach Größe Ihres Unternehmens, verschiedene Instrumente.



Und wie geht es jetzt weiter?

BGF ist ein fortlaufender Prozess, den Sie, jetzt wo Sie gestartet sind, immer weiter ausbauen und verbessern können. Z. B. können Sie wieder zur Planung zurückspringen und die Ergebnisse aus Ihrer Evaluation nutzen und die „alten“ Maßnahmen anpassen.

DIE ZEHN GOLDENEN REGELN DER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Die zehn goldenen Regeln der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

Schaffen Sie klare Verantwortlichkeiten für BGF im Unternehmen.

1

Holen Sie die Führungskräfte mit an Bord, denn nur mit deren Unterstützung kann BGF gelingen.

2

Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, was sie brauchen, bzw. sich wünschen (Bedarfserhebung).

3

Planen und setzen Sie die Maßnahmen gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden um (Partizipation).

4

Nehmen Sie sich Zeit, alle im Betrieb zu informieren. Fragen Sie aktiv nach, ob alle verstanden haben, worum es bei BGF geht (bedarfsgerechte und wertschätzende Kommunikation).

5

Planen Sie Ihre Maßnahmen im Voraus und orientieren Sie sich dabei an den formulierten Zielen.

6

Fördern Sie die Gesundheit der Mitarbeitenden und gestalten Sie gleichzeitig die Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd (Mix aus Verhältnis- und Verhaltensprävention).

7

Haben die Maßnahmen (z. B. Kurse, Events, etc.) den gewünschten Effekt gebracht? Wenn nicht: Warum haben wir das gewünschte Ziel nicht erreicht?

8

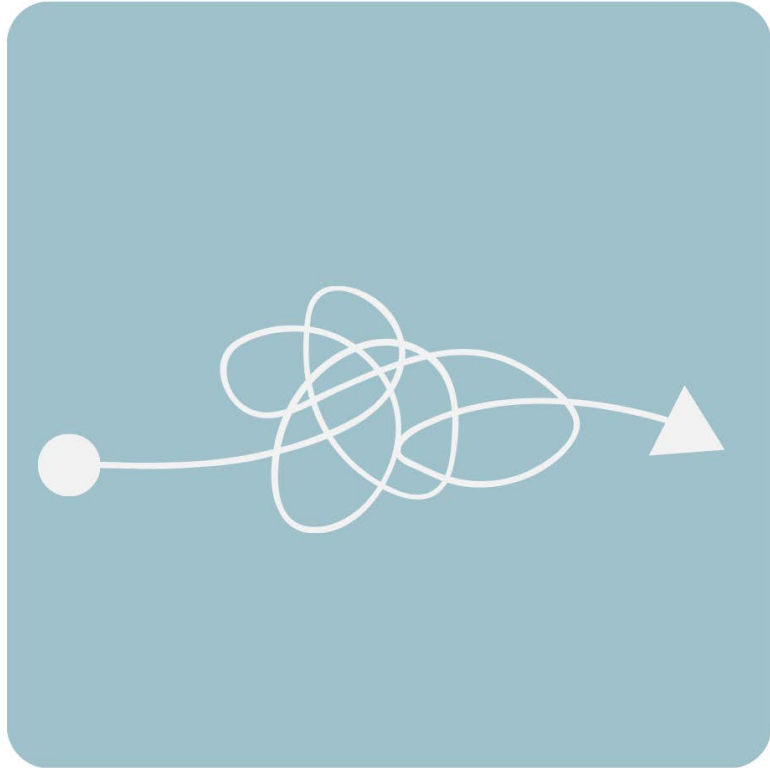
BGF muss von allen im Betrieb gelebt werden, deshalb: Verankern Sie BGF in der Unternehmenskultur.

9

Nur einmal Yoga wird nicht langfristig helfen. Setzen Sie auf nachhaltige Maßnahmen, überlegen Sie, was sich langfristig auszahlen wird. (Nachhaltigkeit)

10

PROFESSIONELLE UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN AUFBAU VON BETRIEBLICHER GESUNDHEITSFÖRDERUNG



WARUM SOLLTEN SIE SICH BEIM AUFBAU DER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF) IN IHREM BETRIEB PROFESSIONELL UNTERSTÜTZEN LASSEN?

Wenn Sie überlegen, in Ihrem Betrieb Betriebliche Gesundheitsförderung aufzubauen, dann raten wir Ihnen, sich professionell unterstützen zu lassen. Eine erste Orientierung möchten wir Ihnen mit dem Abschnitt „Qualitätskriterien BGF“ bieten.

Lassen Sie sich bei der Einführung von BGF von Anbietenden mit entsprechender Erfahrung begleiten. **Wenn Sie sich externe Unterstützung holen, achten Sie darauf, dass Anbietende** (z. B. durch Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Unfallkassen, Deutsche Rentenversicherung) **über folgende Kompetenzen verfügen:**

- Analyse-, Planungs-, Prozess- sowie Methodenkompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Konfliktfähigkeit
- die Kompetenz, zu eigenständiger Weiterbearbeitung zu befähigen
- eine gesundheits- und arbeitswissenschaftliche Expertise
- fundierte, theoretische und praktische Kompetenzen zum BGF-Konzept

Zugegebenermaßen ist es schwierig, diese Kompetenzen „auf den ersten Blick“ zu erkennen. Diese sind aber entscheidend für den Erfolg Ihrer BGF!

Am Ende der Broschüre finden Sie Links zu Beratungsstellen sowie zu verschiedenen Infoseiten.

SELBSTCHECK - FRAGEN FÜR IHREN EINSTIEG

SELBSTCHECK - FRAGEN FÜR IHREN EINSTIEG

Gibt es ein Unternehmensnetzwerk in Ihrer Umgebung mit dem Kontakt Sie aufnehmen können?

Erfahrungen aus anderen Betrieben sind oft besonders hilfreich. Im Austausch mit anderen Unternehmen erhalten Sie möglicherweise Tipps und Tricks aus der Praxis, die Ihnen weiterhelfen.



Wissen Sie, was Ihre Beschäftigten brauchen?

Finden Sie heraus, was sie brauchen und orientieren Sie sich an den Bedürfnissen und Wünschen Ihrer Beschäftigten, nur so können Sie alle für BGF gewinnen.



Was bringt es Ihnen, die Beschäftigten mit in die Entwicklung einer betrieblichen Gesundheitsförderung einbeziehen?

Wenn Sie Ihre Beschäftigten am Prozess beteiligen, stärken Sie so die Bereitschaft zur Mitwirkung aller.



Wie können Sie die Veränderungen für alle transparent machen?

Überlegen Sie, wie Sie die Vorgehensweise für alle transparent und verständlich gestalten können, sodass sich die Mitarbeitenden gut mitgenommen fühlen.



Wie kann der BGF-Prozess langfristig aussehen?

BGF ist ein Prozess und braucht eine längerfristig angelegte Planung. Überlegen Sie daher direkt zu Anfang, was Sie verändern und erreichen möchten.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

UNABHÄNGIGE BERATUNGSSTELLEN

[Koordinationsstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung Berlin &](#)

[Koordinationsstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung Brandenburg](#)

LINKS

[Broschüre „Gesunde Unternehmen in Berlin. Wegweiser zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ \(SenWGPG\)](#)

[Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung bei Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.](#)

[Berliner Gesundheitsziel „Gesundes Arbeiten in Berlin stärken“](#)

[Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung](#)

[Selbstcheck für Unternehmer*innen „Gesundheit“ \(INQA\)](#)

[Hilfen für Unternehmen zur Auswahl freier Berater*innen \(Offensive Mittelstand\)](#)

IMPRESSUM UND KONTAKT

Herausgeber:

Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.
Friedrichstraße 231, 10969 Berlin
Tel.: 030 – 44 31 90 60
Web.: www.gesundheitbb.de

Redaktion:

Stefan Pospiech (V.i.S.d.P.), Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.
Detlef Kuhn, Sprecher Arbeitskreis „Betriebliche Gesundheitsförderung“ bei Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.
Astrid Matten, Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung im Land Berlin
Jennifer Dirks, Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.

Die Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung wurden durch den [Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung](#) bei [Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.](#) erarbeitet und aktualisiert.

Die Qualitätskriterien leisten einen Beitrag zur Umsetzung des Gesundheitszieleprozesses [„Gesundes Arbeiten in Berlin stärken“](#), entwickelt durch die [Landesgesundheitskonferenz Berlin \(LGK\)](#) und ihre Mitglieder. Die LGK ist ein Zusammenschluss zentraler Akteur*innen der Gesundheitspolitik im Land Berlin. Den Vorsitz führt die für Gesundheit zuständige Senatsverwaltung.

Die Geschäftsstelle der LGK wird durch die [Fachstelle für Prävention und Gesundheitsförderung im Land Berlin](#) geführt und ist in Trägerschaft von Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V. Die Fachstelle wird durch die [Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung](#) finanziert.



Designerstellt mit Canva

Für Fragen wenden Sie sich an:

Detlef Kuhn

Sprecher des Arbeitskreises Betriebliche Gesundheitsförderung von Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.

ZAGG – Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH

E-Mail: [kuhn\[at\]gesundheitbb.de](mailto:kuhn[at]gesundheitbb.de)

Kleiner Exkurs zu BGF, BGM, BEM...???:



BGM steht für *Betriebliches Gesundheitsmanagement* und ist das Dach für alles was in Ihrem Betrieb zum Thema Gesundheit passiert.

Die *Betriebliche Gesundheitsförderung* (BGF) ist neben dem *Arbeitsschutz* und dem *Betrieblichen Eingliederungsmanagement* (BEM) eine der Säulen eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.



DIGITALE BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

BGM steht für *Betriebliches Gesundheitsmanagement* und ist das Dach für alles was in Ihrem Betrieb zum Thema Gesundheit passiert. Die *Betriebliche Gesundheitsförderung* (BGF) ist neben dem *Arbeitsschutz* und dem *Betrieblichen Eingliederungsmanagement* (BEM) eine der Säulen eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Durch die Coronapandemie haben sich starke Veränderungen für große Teile der Arbeitswelt ergeben. Um dem Arbeits- und Infektionsschutz gerecht zu werden, konnte glücklicherweise Dank fortschreitender Digitalisierung ein Großteil der Arbeit (in den Branchen, in denen das möglich war) von zuhause aus erledigt werden. Die Veränderungen bringen Chancen, aber auch neue Risiken mit sich.

BGF ist als Prozess konzipiert, der sich solcher Veränderungen annimmt und neue Belastungen wie Homeoffice und anderweitige pandemisch bedingte Veränderungen berücksichtigt. Durch den Einsatz von digitalen Formaten kann z. B. BGF in Teilen auch im Homeoffice durchgeführt werden.



HOMEOFFICE, TELEARBEIT, MOBILES ARBEITEN

Über die Pandemie hat das Arbeiten zuhause, im Homeoffice, für einige Branchen an Bedeutung gewonnen. Oft ist auch die Rede von „Telearbeit“ oder „Mobilem Arbeiten“. Wichtig ist: diese drei Begriffe haben unterschiedliche Bedeutungen, werden aber häufig bedeutungsgleich verwendet. In Deutschland gibt es noch keine gesetzliche Definition für diese drei Begriffe:

- Homeoffice gilt als Arbeitstätigkeit zuhause.
- Telearbeit findet ausschließlich von zuhause aus statt. Der Arbeitsplatz wird Arbeitnehmenden eingerichtet und bezahlt.
- Mobiles Arbeiten ist die Arbeit am PC / Laptop an einem Ort außerhalb der Betriebsstätte, z. B. im Café oder während einer Zugfahrt.