



Foto: ZAGG GmbH

## Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Eine erste Orientierung für Unternehmen

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



Gesundheit  
Berlin-Brandenburg e.V.  
Arbeitsgemeinschaft  
für Gesundheitsförderung



## Inhaltsverzeichnis

1. Nutzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)
2. Leitgedanken der BGF
3. BGF als Prozess
4. BGF im Vergleich in kleineren/mittleren (KMU) und größeren Unternehmen
5. Worauf Sie beim BGF-Prozess achten sollten
6. Qualitätskriterien der BGF
7. Die zehn goldenen Regeln der BGF
8. Kriterien für die Suche nach externer Unterstützung
9. Weiterführende Informationen
10. Impressum und Kontaktperson

### **Beschäftigen Sie folgende Themen?**

- Demografischer Wandel, Fachkräftemangel
- Motivation der Beschäftigten, Personalführung
- Teamkonflikte aufgrund zunehmender Arbeitsanforderung
- An Mitarbeitenden orientierte Kommunikation, Betriebsklima
- Umgang mit psychischen Belastungen
- Herausforderungen der Digitalisierung („Arbeit 4.0“)
- Verpflegung/gesunde Ernährung der Beschäftigten
- Rückengesundheit
- Fluktuation
- Zunehmender Krankenstand

## Wollen Sie ...

- die Erfahrungen und Fähigkeiten Ihrer langjährigen Beschäftigten weiterhin nutzen?
- die Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeitenden erhalten?
- Ihren Arbeitskräftebedarf decken?
  
- Ihre Attraktivität als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber erhöhen?
- das Image Ihres Unternehmens unterstützen?
- die Vertrauensbildung in Ihrem Betrieb verstärken?
- motivierte und zufriedene Beschäftigte?
  
- Reibungsverluste verringern?
- die Zufriedenheit Ihrer Kundschaft erhöhen?
- gesündere Beschäftigte?



### **... dann stärken Sie die Gesundheitspotenziale Ihres Unternehmens UND Ihrer Beschäftigten!**

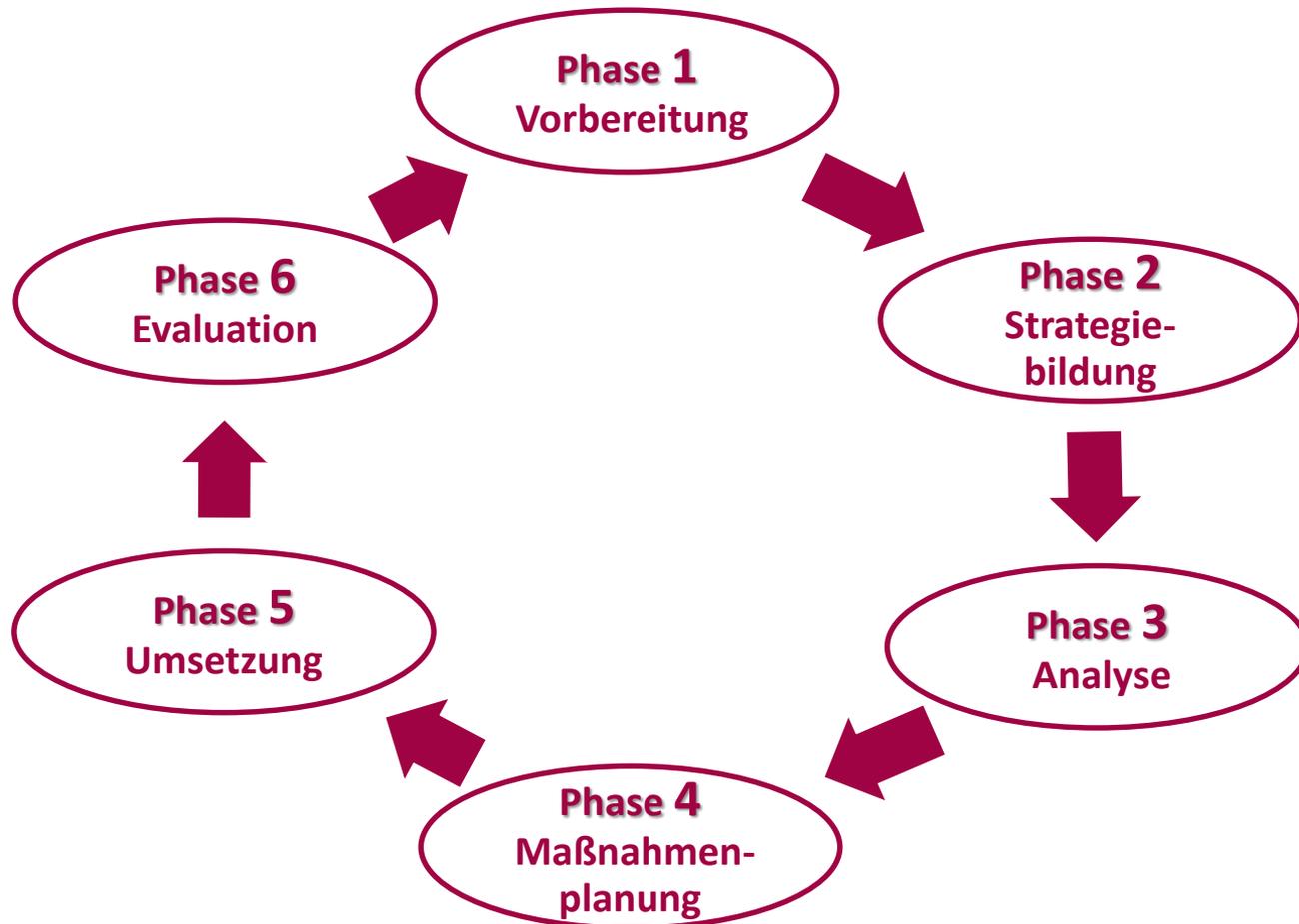
#### **Leitgedanken der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)**

Der BGF liegt ein ganzheitlicher Gesundheitsbegriff zugrunde.  
Er schließt körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden aller Beschäftigten eines Unternehmens ein.

Die Gesundheit der Beschäftigten wird durch gute Gestaltung der  
(Arbeits-)Verhältnisse und durch gesundheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten beeinflusst.

**➔ Einheit von verhältnis- und verhaltenspräventiven Maßnahmen**

## BGF als Prozess



## **1** Vorbereitung

Information, Beratung des Unternehmens

Sensibilisierung und Motivierung der betrieblichen Verantwortlichen

Entscheidung zum Einstieg in einen Gesundheitsförderungsprozess

## **3** Analyse

Befragung der Mitarbeitenden

Arbeitssituationsanalysen

## **2** Strategiebildung

Auftragsklärung

Zielsetzung

Aufbau eines Steuerungsgremiums



## 4. BGF im Vergleich in kleineren/mittleren (KMU) und größeren Unternehmen

		<b>Größere Unternehmen</b> (ab 250 Beschäftigte)	<b>Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU)</b> (bis 250 Beschäftigte)
<b>1</b>	<b>Vorbereitung</b>	Informieren und Beraten der Unternehmensleitung, Arbeitnehmervertretung, Personalleitung, u. a. interner Akteurinnen und Akteure (z.B. Arbeitsschutz)	Informieren und Beraten der Unternehmensleitung, ggf. weiterer Verantwortlicher
<b>2</b>	<b>Strategie</b>	Strategieworkshop und Bildung eines Steuergremiums	Strategiegespräch oder Workshop
<b>3</b>	<b>Analyse</b>	Befragung der Mitarbeitenden, Arbeitsplatzanalysen, weitere interne und externe Daten	Interviews/Befragungen/Workshops mit ausgewählten Führungskräften und Beschäftigten
<b>4</b>	<b>Maßnahmenplanung</b>	Diskussion der Ergebnisse im Steuerungsgremium, Planen zielführender Maßnahmen mit Beteiligung der Beschäftigten (Workshops)	Direktes Ableiten und Planen von Maßnahmen, Beteiligung der Beschäftigten (Workshops)
<b>5</b>	<b>Umsetzung</b>	Umsetzung von verhältnis- und verhaltenspräventiven Maßnahmen	Umsetzung von verhältnis- und verhaltenspräventiven Maßnahmen
<b>6</b>	<b>Evaluation</b>	Vergleichende Wiederholung der Analysen, zudem Feedback-Workshops	Interviews oder Feedback-Workshops, Zufriedenheit der Teilnehmenden zu Maßnahmen

## 5. Worauf Sie beim BGF-Prozess achten sollten

---

### **Worauf Sie beim BGF-Prozess achten sollten!**

- **Orientieren Sie sich am Bedarf**
  - nur so entsteht die Akzeptanz aller Beschäftigten
- **Beziehen Sie die Beschäftigten mit ein**
  - ein hohes Maß an Beteiligungsmöglichkeiten stärkt die Bereitschaft zur Mitwirkung aller
- **Machen Sie Vorgänge transparent**
  - so wird die Vorgehensweise für alle sichtbar und bestenfalls nachvollziehbar
- **Setzen Sie auf Kontinuität**
  - BGF ist ein Prozess und braucht ein längerfristig angelegtes Vorgehen

## Qualitätskriterien der BGF



### 1. 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? Dann kann die Arbeit beginnen!

### 2. Von Daten zu Taten

#### „Wo stehen wir?“

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

### 3. Konsens erreichen

#### „Ziehen alle im BGF-Prozess am gleichen Strang?“

- Durch Konsensbildung/-findung im Betrieb werden verbindliche Absprachen getroffen – Praktizierte Partizipation = größter Erfolgsfaktor!
- Der Rahmen für den organisatorischen, technischen und ökonomischen Einsatz von Ressourcen wird festgelegt.
- Zudem werden Ziele und Zuständigkeiten vereinbart.

### 4. BGF als Führungsaufgabe annehmen

#### „Wird BGF für Führungskräfte und von Führungskräften unterstützt?“

- Führungskräfte müssen sich ihrer Vorbildwirkung (positiv wie negativ) bewusst sein, daher ist Gesundheitsförderung auch für Führungskräfte notwendig
- Die Förderung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens ist Verhältnisprävention für die Beschäftigten.
- Führungskräfte sollen sich in besonderem Maße beteiligen.
- Sie geben Rückhalt für das BGF-Handeln, auf diese Weise bauen sie auch gesundheitsfördernde Strukturen auf.

### 5. Wirkung überprüfen

#### „Haben Sie Ihr Ziel erreicht?“

- Die Effektivität und Akzeptanz, der Sinn und Nutzen eines BGF-Projektes werden systematisch analysiert.
- Im Fokus des Wirkungsnachweises stehen neben der Überprüfung der Umsetzung (Strukturen und Prozesse) insbesondere der Zielerreichungsgrad und die Verstetigung der Veränderung.
- Genutzt werden qualitative und quantitative Analyseinstrumente, Teilnehmendenrate und Methoden des Feedbacks.

### Die zehn goldenen Regeln der BGF

- 1. Klare Verantwortlichkeiten für BGF**
- 2. Unterstützung durch die Führungskräfte**
- 3. Orientierung an den Mitarbeitenden**
- 4. Kommunikation**
- 5. Bedarfserhebung**
- 6. Orientierung an den formulierten Zielen**
- 7. Verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen**
- 8. Ergebniskontrolle**
- 9. Strukturelle Verankerung der BGF in die Unternehmenskultur**
- 10. Nachhaltigkeit**

### **Wenn Sie sich externe Unterstützung\* holen, achten Sie auf folgende Kriterien:**

#### **Der Anbietende verfügt über:**

- 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

\* z. B. durch Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Unfallkassen

### Weiterführende Informationen

- Koordinationsstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung Berlin  
[www.bgf-koordinierungsstelle.de/berlin](http://www.bgf-koordinierungsstelle.de/berlin)
- Koordinationsstelle für Betriebliche Gesundheitsförderung Brandenburg  
[www.bgf-koordinierungsstelle.de/brandenburg](http://www.bgf-koordinierungsstelle.de/brandenburg)
- Wegweiser zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement  
„Gesunde Unternehmen in Berlin“ | [Download](#)
- Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung  
bei Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V. | [Link](#)
- Berliner Gesundheitsziel „Gesundes Arbeiten in Berlin stärken“ | [Link](#)

## 10. Impressum und Kontaktperson

Die Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung wurden durch den Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung bei [Gesundheit Berlin-Brandenburg](#) 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 Akteure 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 Gesundheit, Pflege und Gleichstellung finanziert.



Senatsverwaltung  
für Gesundheit, Pflege  
und Gleichstellung



## Redaktion und Kontakt

### Detlef Kuhn

Sprecher des Arbeitskreises Betriebliche Gesundheitsförderung  
von Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.  
ZAGG – Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung  
und Gesundheitswissenschaften GmbH

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

Web: [www.gesundheitbb.de](http://www.gesundheitbb.de)