



**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-Kreislaufkrankungen, Rückenschmerzen, Übergewicht)
- (zwischenmenschliche) Konflikte
- Mitarbeiterverpflegung / gesunde Ernährung der Beschäftigten
- Personalführung
- Optimierung des Betriebsergebnisses
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



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



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



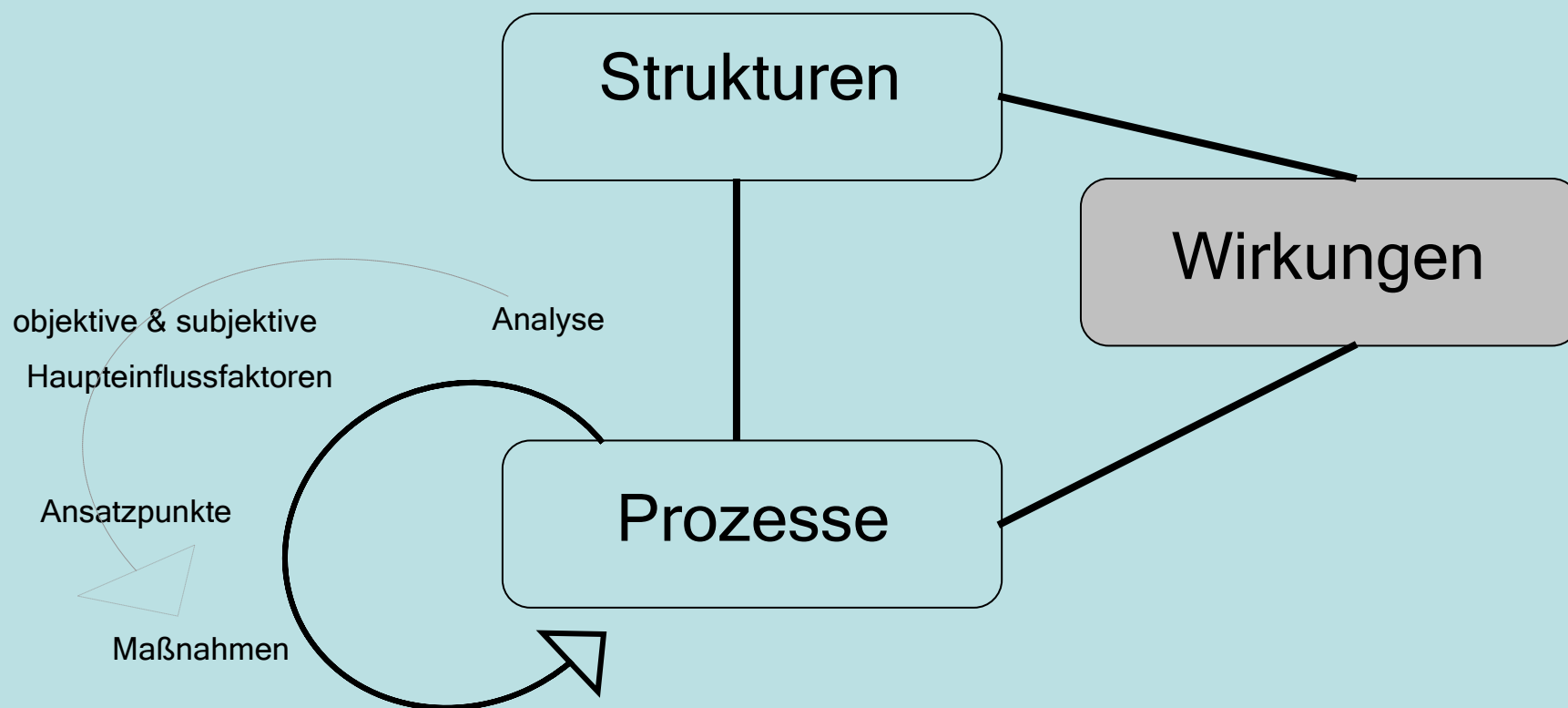
Was bringt BGF?

- 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)

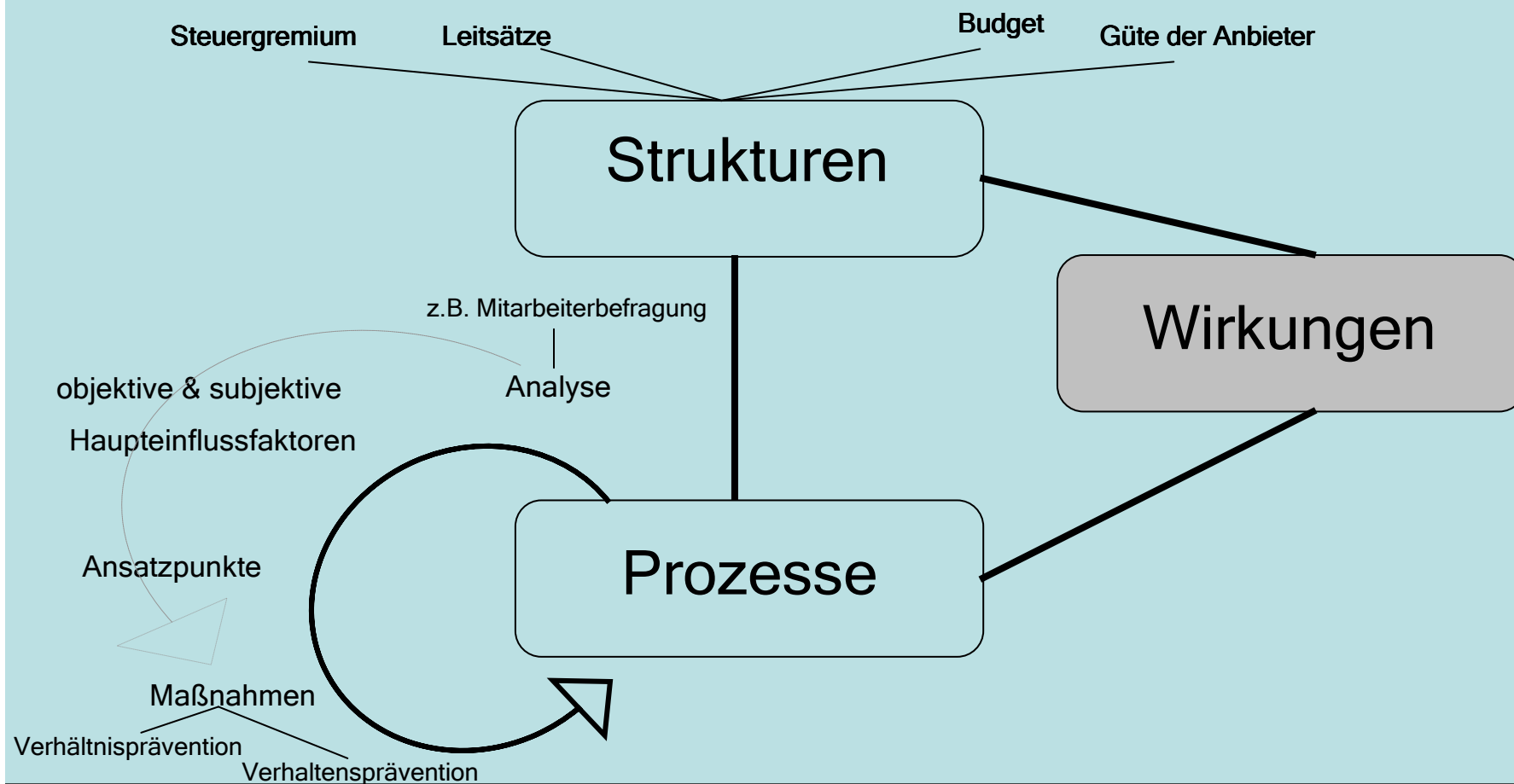


Voraussetzungen und Ergebnisse





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



Glossar

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel in Deutschland beschreibt den stetigen Wandel der gesellschaftlichen Altersstruktur durch sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung des Einzelnen. Aufgrund der Überschreitung der Geburtenrate durch die Sterberate seit Mitte des 20. Jahrhunderts werden dem Arbeitsmarkt in schätzungsweise zehn bis zwanzig Jahren nicht mehr genügend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen (=> *Fachkräftemangel*). Der Wandel manifestiert sich bereits heute in im Durchschnitt älteren Belegschaften und zwingt Unternehmen ihre Beschäftigungspolitik frühzeitig „demografiefest“ auszurichten, um zukünftig im internationalen Wettbewerb bestehen zu können.

Weitere Informationen

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - www.baua.de
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) - www.bmas.de
- Bertelsmann Stiftung (Aktion Demografischer Wandel) - www.bertelsmann-stiftung.de
- Commerzbank - Studie „Abschied vom Jugendwahn? Unternehmerische Strategien für den demografischen Wandel“
- Der Demograf - www.der-demograf.de
- Demografie Kompass - Projekt demobib - www.demobib.de
- Demografie Netzwerk ddn - www.demographie-netzwerk.de
- Initiative Neue Qualität der Arbeit - www.inqa.de
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - www.iab.de
- Statistisches Bundesamt (DESTATIS) - www.destatis.de
- Techniker Krankenkasse - Broschüre „Gesund alt werden im Betrieb“

Glossar

Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel ist Folge der sich wandelnden Altersstruktur der Gesellschaft (=> *demografischer Wandel*). Unternehmen sehen sich zunehmend mit der Herausforderung konfrontiert, die Beschäftigungspolitik hinsichtlich älterer Arbeitnehmer/-innen neu, insbesondere gesundheitsförderlich auszurichten, um die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft langfristig zu erhalten. Handlungsansätze in diesem Sinne sind z.B. die bewusste Gestaltung der betrieblichen Altersstruktur im Wege des Personalmanagements, beispielsweise durch die Einrichtung altersgemischter Arbeitsgruppen, Ansätze des lebenslangen Lernens und des Wissensmanagements.

Weitere Informationen

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - www.baua.de
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) - www.bmas.de
- Bertelsmann Stiftung (Aktion Demografischer Wandel) - www.bertelsmann-stiftung.de
- Commerzbank - Studie „Abschied vom Jugendwahn? Unternehmerische Strategien für den demografischen Wandel“
- Der Demograf - www.der-demograf.de
- Demografie Kompass - Projekt demobib - www.demobib.de
- Initiative Neue Qualität der Arbeit - www.inqa.de
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) - www.iab.de
- Statistisches Bundesamt (Destatis) - www.destatis.de



Glossar

Psychische Störungen / Belastungen

• Psychische Störungen

Der Begriff der „psychischen Störung“ hat als wertneutral angesehener Begriff den älteren Begriff der „psychischen Erkrankung“ abgelöst. Psychische Störungen bezeichnen erhebliche Abweichungen vom Erleben und Verhalten, die einen Krankheitswert aufweisen. Betroffen sind die Bereiche des Denkens, Fühlens und Handelns. Als weiteres Kriterium für eine Diagnose psychischer Störungen wird heute neben der Abweichung von der Norm häufig auch psychisches Leid auf Seiten der Betroffenen vorausgesetzt.

Eine Klassifizierung psychischer Störungen findet sich in der weltweit angewendeten „Internationalen statistischen Klassifizierung der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme“ (ICD-10) der WHO.

Psychische Störungen (insb. Depressionen) weisen in den letzten Jahren regelmäßig eine steigende anteilige Bedeutung in Hinblick auf erkrankungsbedingte Fehlzeiten von Erwerbspersonen auf.

• Psychische Belastung

Die Norm DIN EN ISO 10075-1 definiert psychische Belastungen als die von außen auf die Psyche einwirkenden Faktoren. Diese ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen beispielsweise der Arbeitsaufgabe (Art und Umfang der Tätigkeit), der Arbeitsumgebung (Lärm), der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit und -abläufe), den sozialen Komponenten (Führungsstil, Arbeitsklima) und den Arbeitsmitteln.

Die Auswirkung der Belastungen auf die einzelnen Beschäftigten wird durch die Beanspruchung ausgedrückt. Diese Auswirkungen sind nicht ausschließlich auf die Stärke der Belastung zurückzuführen, sondern hängen auch von individuellen Faktoren wie körperliche und seelische Verfasstheit ab. Darüber, wie ein Mensch Belastungen bewältigt, die aus der Arbeit resultieren, entscheiden zu einem wesentlichen Teil die ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen, die wiederum durch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung gestärkt werden können.



Glossar

Weitere Informationen zu psychischen Störungen und Belastungen

- BKK - Praxishilfe „Psychisch krank im Job. Was tun?“
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) - Arbeitsbedingtheit depressiver Störungen - Zur Bedeutung arbeitsbedingter
- Faktoren für das Auftreten depressiver Störungen. Workshop vom 1. Juli 2004 in Berlin
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) - ICD 10, Internationale Klassifikation der Krankheiten, 10. Revision
- Techniker Krankenkasse: Gesundheitsreport 7 (2008), Broschüre „Stress erfolgreich managen“

Glossar

Risikofaktoren chronischer Erkrankungen

Bei den meisten chronischen Erkrankungen geht man heute davon aus, dass sie mehrere Ursachen haben, die z.T. miteinander zusammen hängen. Wenn solche sogenannten Risikofaktoren vorhanden sind, steigt die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten bzw. für den ungünstigen Verlauf einer chronischen Erkrankung. Bei einigen chronisch-degenerativen Erkrankungen, wie z.B. Herz-Kreislaufkrankungen, Krebs, Diabetes sind die wichtigsten Risikofaktoren inzwischen bekannt. Während einige unveränderlich sind (Alter, Geschlecht, familiäre Vorbelastung bzw. genetische Disposition) können viele beeinflusst werden und dadurch den Ausbruch der chronischen Erkrankung verhindern oder für einen leichteren Verlauf sorgen. Beispiele hierfür sind eine gesunde Ernährung, genügend Bewegung und die Vermeidung schädlichen Verhaltens wie Rauchen oder übermäßigem Alkoholgenuss, aber auch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen oder gute Beziehungen zur Familie, Freunden und Kollegen/-innen.

Ernährung

Eine ausgewogene, Fitness und Gesundheit fördernde Ernährung steigert die Ressourcen einer älter werdenden Belegschaft. Gesundheitsförderndes Essen und Trinken liegt zum einen in den Händen der Mitarbeiter/-innen selbst. Besteht das Angebot einer Betriebsverpflegung, erleichtert der Betrieb es den Mitarbeitern/-innen, sich ausgewogen zu ernähren, wenn er dieses Angebot bewusst gestaltet: Die Optimierung der Mitarbeiterverpflegung im Sinne einer gesünderen, wohlschmeckenden Ernährung ist eine wichtige Intervention Betrieblicher Gesundheitsförderung. Sie ist in der Regel eingebettet in weitere Maßnahmen der betrieblichen Verhaltens- und Verhältnisprävention.

Glossar

Personalführung

Unter Personalführung ist die Gestaltung des Zusammenwirkens von Führungskräften und Mitarbeitern/-innen mit der Zielsetzung der Aufgabenbewältigung zu verstehen. Die „gesunde Führung“ von Mitarbeitern/-innen, aber auch das Selbstmanagement der Führungskräfte, hat erheblichen Einfluss auf die betrieblichen Verhältnisse und damit schließlich auch auf das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten. Wichtige Perspektive dabei ist Berücksichtigung der beiden Anteile - „Führen und geführt werden“. (=> *Führungskräfte*)

Weitere Informationen

- Barmer - Gesundheitsreport 2007 Thema „Führung und Gesundheit“
- BKK Bundesverband - www.bkk.de
- Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung - www.dnbgf.de
- Initiative Neue Qualität der Arbeit - www.inqa.de
- Initiative Neue Qualität der Arbeit - „Gute Mitarbeiterführung - Psychische Fehlbelastung vermeiden“
- Techniker Krankenkasse - Broschüre „Mit Erfolg gesund bleiben Teil 1“



Glossar

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mit dem gemeinschaftlich vom Arbeitgeber, Arbeitnehmer und den Beteiligten in der sozialen Sicherung durchzuführenden Verfahren des betriebliche Eingliederungsmanagements nach § 84 II SGB IX wird das Ziel verfolgt, Arbeitnehmer mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten bei der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu unterstützen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer langfristig erhalten zu können.

Weitere Informationen

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) - www.bmas.de
- Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung - www.dnbgf.de
- Deutsche Rentenversicherung Bund - www.deutsche-rentenversicherung-bund.de
- Prävention online - (Beispiele guter Praxis) www.praevention-online.de



Glossar

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Als BGF bezeichnet man systemische Interventionen in privaten und öffentlichen Betrieben, durch die gesundheitsrelevante Belastungen gesenkt und Ressourcen vermehrt werden sollen. Die primärpräventiven und gesundheitsförderlichen Effekte werden durch auf den betrieblichen Bedarf abgestimmte und aufeinander bezogene Veränderungen der Arbeitsbedingungen, der Organisation, des Arbeitsklimas und des individuellen Verhaltens erzielt. BGF umfasst die Einrichtung verschiedener Gremien (Steuerkreis, Gesundheitszirkel) und durchläuft im Sinne des Projektmanagements die Phasen Analyse, Gestaltung, Umsetzung und Evaluation.

Weitere Informationen

BKK Bundesverband -

www.bkk.de

Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung -

www.dnbgf.de

Spitzenverbände GKV- „Leitfaden Prävention“ nach § 20 SGB V - www.gkv-spitzenverband.de



Glossar

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Verwendung der Begriffe „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) erfolgt in Theorie und Praxis uneinheitlich. Üblicherweise soll mit dem Begriff des Gesundheitsmanagements die professionelle Gestaltung und ganzheitliche Ausrichtung der Gesundheitsförderung im Betrieb ausgedrückt werden. Aufbauend auf den Zielen betrieblicher Gesundheitsförderung werden durch das Gesundheitsmanagement weitere Entwicklungen angestoßen: Es wird der Versuch unternommen, die Aktivitäten zur Verbesserung von Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung systematisch zusammenzufassen. Die Gesundheitsthematik soll in sämtlichen thematisch benachbarten Aufgabenbereichen, wie dem Personalmanagement und der Personal- und Organisationsentwicklung als Leitmotiv verankert werden. Langfristiges Ziel ist die Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und des Verhaltens am Arbeitsplatz zum Ziel haben und den Beschäftigten wie dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen.

Glossar

Steuergremium

Mit dem Start eines BGF-Projekts werden neue organisatorische Strukturen geschaffen oder vorhandene Strukturen mit neuen Aufgaben betraut. Die Koordination erfolgt durch das Steuergremium (auch Arbeitskreis Gesundheit genannt). In diesem Gremium beschließen Vertreter/-innen, die für die Gesundheitsförderungsthematik relevanten betrieblichen Gruppen und Positionen des Betriebes für die Dauer des Projekts zuständig sind, die Infrastruktur, das Budget, Verantwortlichkeiten und Verfahren sowie durchzuführende Maßnahmen. Im Steuergremium werden Kompetenzen, Erfahrungen und Interessen gebündelt und im Sinne der Gesundheitsförderung nutzbar gemacht. Der Erfolg eines BGF-Projekts hängt zu einem wesentlichen Teil davon ab, wie es gelingt, die aufgrund der Zusammensetzung des Steuergremiums systematisch unterschiedlichen Sichtweisen und Interessen miteinander in Form eines Dialoges zusammenzubringen und so zu gemeinsam getragenen Entscheidungen zu kommen.

Der Teilnehmerkreis besteht zumindest aus einem/r Repräsentanten/-in der Geschäftsleitung und / oder der Personalleitung, des Betriebs-/ Personalrats, dem/r Betriebsarzt/-ärztin, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und einem/-r externen BGF-Experten/-in (Krankenkasse), ggf. auch der Schwerbehindertenvertretung, dem/r Suchtbeauftragten sowie aus Führungskräften von Pilotabteilungen bzw. besonders relevanten Unternehmensbereichen.

Der Steuerkreis nimmt Aufgaben der Vorbereitung und Steuerung der Gesundheitsförderungsprozesse wahr. Hierzu zählen die datengestützte Identifizierung von Belastungs- und Gesundheitsproblemen und Maßnahmenbedarf, die Auswahl von Maßnahmen und die Bewertung der Ergebnisse.

Glossar

Mitarbeiterbefragung / Analysen

Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden auf der Grundlage von Informationen und Daten über die gesundheitliche Lage und das Belastungsgeschehen im Betrieb entwickelt. Diesem Zweck dienen unter anderem die Erstellung betrieblicher Gesundheitsberichte auf der Grundlage von Arbeitsunfähigkeitsdaten, diversen weiteren Analyseverfahren und den Befragungen der Mitarbeiter/-innen zu ihren gesundheitlichen Belastungen. In die Berichte können darüber hinaus die Ergebnisse der Gefährdungsanalysen nach §§ 4, 5 Arbeitsschutzgesetz einbezogen werden.

Verhaltensprävention

Die Verhaltensprävention umfasst solche Strategien, die auf die Beeinflussung von gesundheitsrelevanten Verhaltensweisen gerichtet sind. Verhaltensprävention kann abzielen auf die Initiierung und Stabilisierung von gesundheitsfördernden Verhaltensweisen oder die Vermeidung und Veränderung von gesundheitsriskanten Verhaltensweisen.

Aktivitäten der Verhaltensprävention sprechen direkt das gesundheitsbezogene Verhalten der Person an. Über die Vermittlung von Informationen und die Befähigungen, etwa über Informationsveranstaltungen, Beratungs- oder Fitnessangebote sollen gesundheitsförderliche Verhaltensänderungen z.B. in den Bereichen Ernährung, Bewegung und Entspannung erreicht werden. Die Grenze der Verhaltensprävention liegt oftmals in der schwierig zu beeinflussenden Einsicht und Motivation der Zielpersonen zu einer nachhaltigen Verhaltensänderung. Sie zeigen sich zum einen darin, dass die Angebote häufig von denjenigen Beschäftigten wahrgenommen werden, die auch in der Freizeit bereits entsprechend aktiv sind, zum anderen darin, dass die dauerhafte Umsetzung des Erlernten sich häufig als schwierig erweist.

Glossar

Verhältnisprävention

Verhältnisprävention zielt darauf ab, die Umwelt- und Lebensbedingungen und dadurch die Gesundheit zu verbessern. Eine der wichtigsten verhältnispräventiven Maßnahmen in Bezug auf die allgemeinen Lebensbedingungen besteht z.B. in der Einführung der Kanalisation, welche die Zahl an Infektionen drastisch verringert. Im Rahmen von BGF und BGM geht es zum einen darum, die Gesundheitsrisiken in den Arbeitsbedingungen soweit wie möglich zu verringern bzw. zu beseitigen oder sie, wo eine Beseitigung nicht möglich ist, zu kontrollieren. Wenn es um Unfallgefahren geht, wird zu diesem Zweck etwa die „persönliche Schutzausrüstung“ in Form von Sicherheitsstiefeln oder Helmen eingesetzt. Zum anderen wird mit verhältnispräventiven betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen aber auch das Ziel verfolgt, sogenannte Gesundheitspotenziale zu schaffen, d.h. die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie die Gesundheit der Beschäftigten tatsächlich fördern. So sind z.B. abwechslungsreiche, als sinnvoll erlebte Tätigkeiten, die viele Möglichkeiten zu guter Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen und zur Entwicklung der eigenen Fähigkeiten bieten, gut für die Gesundheit. Das gleiche gilt für ein gutes Verhältnis zwischen Kollegen/-innen und Vorgesetzten oder für eine Unternehmenskultur, die als fair und verlässlich erlebt wird, um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Um die Arbeitsbedingungen in diesem Sinne gesundheitsförderlich zu verändern, sind daher häufig strukturelle oder organisatorische Veränderungen erforderlich.

Die Verhältnisprävention verfügt über eine breite Palette an Instrumenten, die von der Gesetzgebung und Normsetzung bis zur Finanzierung und Durchführung von gesundheitsfördernden Einzelprojekten reicht.



Glossar

Gesundheitsbegriff der WHO

Nach Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO, 1948) ist Gesundheit ein Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen. Gesundheit steht für ein positives Konzept, das die Bedeutung sozialer und individueller Ressourcen für die Gesundheit ebenso betont wie die körperlichen Fähigkeiten. Als grundlegende Bedingungen der Gesundheit nennt die WHO Frieden, angemessene Wohnbedingungen, Bildung, Ernährung, Einkommen, ein stabiles Öko-System, eine sorgfältige Verwendung vorhandener Naturressourcen, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit (Ottawa-Charta, 1986).

Ressourcenorientierung

Die Ressourcenorientierung ist ein Leitprinzip der Gesundheitsförderung. Im Gegensatz zur Defizitorientierung konzentriert sich die Ressourcenorientierung auf das Aufdecken und Aktivieren von Ressourcen und die Förderung der Stärken zur Erreichung von Zielen. Ziel ist die Befähigung (Empowerment) von Personen, auf persönliche bzw. systeminterne Potenziale und Lösungsmöglichkeiten zugreifen zu können. Der Ressourcenorientierung kommt im Modell der Salutogenese eine besondere Bedeutung zu.

Partizipation

Unter Partizipation wird die aktive Beteiligung der Betroffenen verstanden. Für Projekte der Prävention und Gesundheitsförderung bedeutet dies, Vertreter/-innen der Zielgruppen mit ihren Ideen und Bedürfnissen schon in die Planung und Gestaltung der Vorhaben einzubeziehen. (=> Steuergremium)

Glossar

Stärkung der Gesundheitspotenziale (Salutogenese)

Das Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky gehört zu den einflussreichsten Konzepten in den Gesundheitswissenschaften. Hauptkennzeichen des Modells ist die direkte Frage nach den Entstehungs- und Erhaltungsbedingungen von Gesundheit. Das Modell wendet sich gegen die Einseitigkeit der pathogenetischen Sichtweise auf Gesundheit, versteht sich aber als Ergänzung und Korrektiv zur biomedizinischen Krankheitsorientierung. Das Modell läutete einen Paradigmenwechsel ein; weg von einem krankheitszentrierten Modell der Pathogenese hin zu einem gesundheitsbezogenen, ressourcenorientierten und präventiv ansetzenden Modell der Salutogenese.

Antonovsky konstruierte Gesundheit und Krankheit nicht als alternative Zustände, sondern als Extrempole auf einem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum, zwischen denen sich Individuen Zeit ihres Lebens bewegen. Die jeweilige Einordnung auf dem Kontinuum ist abhängig von einer gelingenden Mobilisierung eigener Widerstandsressourcen im Umgang mit Stress und Spannungszuständen.

Die Salutogenese versucht, eine Erklärungsgrundlage für die Entstehung und Erhaltung der persönlichen Gesundheit zu liefern. Ihre Grundfragen lauten:

- Warum bleiben Menschen trotz einer Vielzahl von krankheitserregenden Risikokonstellationen, psychosozial irritierenden Belastungen und angesichts kritischer Lebensereignisse gesund?
- Unter welchen persönlichen Voraussetzungen und unter welchen sozial-ökologischen Rahmenbedingungen können Menschen ihre Gesundheit bewahren?

Durch BGM wird darauf hingewirkt, entsprechende gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen und die Ressourcen der Beschäftigten zu stärken.

Glossar

Führungskräfte

Führungskräften kommt im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eine Schlüsselfunktion zu, da sie durch ihr tägliches Handeln Einfluss auf die Motivation und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter nehmen. In Hinblick auf den Umgang mit gesundheitlichen Belastungen kommt ihnen den Mitarbeitern gegenüber eine Vorbildrolle zu. Sie sind in der Lage, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima gesundheitsförderlich mitgestalten zu können. Diese Führungserwartungen setzen die Sensibilisierung der Führungskraft gerade auch für ihr eigenes Gesundheitsverhalten voraus.

Weitere Informationen

- Barmer - Gesundheitsreport 2007 Thema „Führung und Gesundheit“
- BKK Bundesverband - www.bkk.de
- Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung - www.dnbgf.de
- Initiative Neue Qualität der Arbeit - www.inqa.de
- Initiative Neue Qualität der Arbeit - „Gute Mitarbeiterführung - Psychische Fehlbelastung vermeiden“,
- Techniker Krankenkasse - Broschüre „Mit Erfolg gesund bleiben Teil 1“

Effektivität eines BGF-Projekts

Der ökonomische Nutzen von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist Gegenstand diverser Studien.

Weitere Informationen

- Initiative Gesundheit und Arbeit - www.iga-info.de
(z.B. IGA-Report 3: „Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention“, IGA-Report 13: "Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention", IGA-Report 16: „Return on Investment im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung“)
- Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung - www.dnbgf.de



Glossar

Evaluation

Evaluation meint die Bewertung von Programmen, Maßnahmen und Institutionen anhand von zuvor festgelegten Kriterien (Zielen, Zwischenzielen). Bewertet werden die Wirkung von Maßnahmen (Effektivitätsprüfung, Gegenüberstellung von Zielen und Erfolgen) sowie das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Maßnahmen (Gegenüberstellung von Erfolg und Aufwand). Ein weiteres Kriterium besteht in der Akzeptanz der Maßnahmen und ihres Nutzens durch die verschiedenen betrieblichen Gruppen.

Allgemein unterschieden wird zwischen der formativen Prozessevaluation, die die Planung, Durchführung und Wirkung der einzelnen Elemente einer Maßnahme oder eines Programms in ihrem Verlauf untersucht und durch die Rückkopplung von Zwischenergebnissen, die zu ihrer Optimierung beiträgt („formativ“, Überprüfung der Prozessqualität im Rahmen von Qualitätssicherung) und der summativen Produktevaluation, die das Endergebnis einer Maßnahme/eines Programms untersucht und dabei den Gesamteffekt aller Teilmaßnahmen bewertet („summativ“, Überprüfung der Ergebnisqualität) (BZgA, Leitbegriffe der Gesundheitsförderung, 2006). Es gilt als anerkannt, dass eine Mischform von Prozess- und Produktevaluation den größten Nutzen entfaltet.

Methoden des Feedbacks

Zur Bewertung der Gesundheitsförderungsmaßnahmen wird auf unterschiedliche Methoden des Feedbacks zurückgegriffen. Denkbar ist z.B. die Durchführung von Feedback-Workshops, die Einrichtung regelmäßiger Arbeitsgruppen mit Vorgesetzten und Mitarbeitern oder auch die Wiederholung der Mitarbeiterbefragung.

Ausgewiesene Fachkompetenz - Definition auf Folie 31/32

Ethik - Definition auf Folie 33

Kompetenzpflege - Definition auf Folie 32