

Betriebliches Gesundheitsmanagement für Einsteiger

Ein Wegweiser für Praktikerinnen und Praktiker



Inhaltsverzeichnis

Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement?	4
Der Alltag vieler Betriebe ...	4
Aller guten Dinge sind drei ...	5
Beispiele für Betriebliche Gesundheitsförderung	6
Betriebliche Gesundheitsförderung als Prozess über fünf Phasen	8
Ein Beispiel aus der Praxis	10
Vom ersten Gedanken zum nächsten Schritt: der Wegeplan zum BGM in Ihrem Betrieb	12
Schön und gut – aber lohnt sich das?	13
Warum lohnt es sich, in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren?	13
Warum sich BGM (gerade) auch für KMU lohnt	14
Spezifische Bedingungen in KMU	14
Spezifische Herausforderungen in KMU	15
Es gibt nichts, was es nicht gibt: den richtigen Anbieter finden	16
Die TOP-5-Kriterien professioneller BGM-Anbieter	16
So kann die IKKBB beim BGM unterstützen	17
Ansprechpartner und Kontakt	18
Impressum	19

Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Der Alltag vieler Betriebe ...



Der Fachkräftemangel hat zugeschlagen, es sind kaum noch Auszubildende zu bekommen und die Auftragsbücher sind gut gefüllt. Hinzu kommt, dass zwei Beschäftigte seit geraumer Zeit arbeitsunfähig sind und erst langfristig wieder in den regulären Arbeitsalltag zurückkehren werden. Immer dasselbe, ein Teufelskreis.

Ein bekannter Firmeninhaber hat in einem der letzten Gespräche erwähnt, dass er nach langem Hin und Her entschieden hat, etwas mehr für die Gesundheit seiner Belegschaft zu tun. Keine Massagen, keine Obstkörbe oder Einmal-Aktionen hatte er gesagt. Vielmehr ging es darum, wie seine Angestellten besser informiert werden können, wenn sie auf den Baustellen unterwegs sind, ob man immer erreichbar sein muss, auch nach Feierabend, und wie man mit psychisch erkrankten Kollegen umgehen kann. Zudem hat auch er endlich mal eine richtig hilfreiche Rückmeldung von seinen Beschäftigten bekommen. Viel Positives war dabei, nicht nur das Gemeckere wie sonst. Betriebliches Gesundheitsmanagement hat er es genannt ...

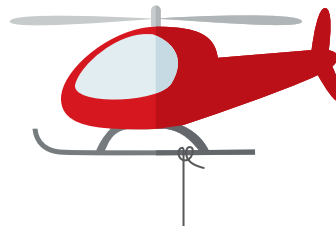
Ist das auch etwas für mich und meine Beschäftigten?

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – das bedeutet eine professionelle Gestaltung und ganzheitliche Ausrichtung der Gesundheitsförderung im Betrieb. Oft wird auch der Begriff Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) verwendet. Jedoch stecken hinter beiden Begriffen qualitativ unterschiedliche Dinge, die für den BGM-Neuling kaum zu unterscheiden sind.

Durch das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** wird der Versuch unternommen, die Aktivitäten zur Verbesserung von Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung systematisch zusammenzufassen. Dabei soll die Gesundheitsthematik in sämtlichen thematisch benachbarten Aufgabenbereichen, wie dem Personal- und Qualitätsmanagement als Leitmotiv verankert werden. Langfristiges Ziel ist die Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen und Prozesse der Gesundheitsförderung.

Als **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)** bezeichnet man Maßnahmen in privaten und öffentlichen Unternehmen, die dazu beitragen, gesundheitliche Belastungen zu senken und Ressourcen zu stärken. Alle Akteure eines Unternehmens, egal ob Führungskraft, Angestellte, Auszubildende oder die Geschäftsführung können und sollten hier bei der Gestaltung des Programmes mit einbezogen werden. Welche Maßnahmen genau umgesetzt werden, hängt dabei individuell vom jeweiligen Unternehmen ab.





Aller guten Dinge sind drei...

Der gesetzlich verpflichtende Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das für den Betriebsinhaber ebenso gesetzlich verpflichtende Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) werden ergänzt durch den freiwilligen Leistungskomplex der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und ergeben verknüpft das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

BGM

PFLICHT

PFLICHT

KÜR

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Fehlbelastungen (ArbSchG, DIN EN ISO 10075 1-3)
- Arbeitsgestaltung
- Arbeitsplatzgestaltung
- Prozessgestaltung
- Mensch-Maschine-Interaktion

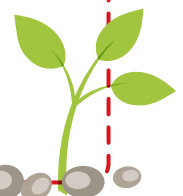
Betriebliches Eingliederungsmanagement

- § 84 Abs. 2 SGB IX – unter anderem:
- Einzelberatung
 - Individuelle Leistungen
 - Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
 - Arbeitszeitgestaltung
 - Umschulung oder Weiterbildung

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesamtprozess (entspricht § 20a SGB V): präventive, gesundheitsförderliche Maßnahmen für Führungskräfte und Beschäftigte

1. Ziele und Strategie
2. (Bedarfs-)Analyse
3. Dialog
4. Maßnahmen
5. Evaluation



Beispiele für Betriebliche Gesundheitsförderung

Veränderungen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung können in unterschiedlichen Bereichen stattfinden:

Veränderung der Arbeitsbedingungen

In einem Sanitärunternehmen geben die Beschäftigten an, dass sie in ihren Pausen vor Ort nur selten die Möglichkeit haben, sich die Hände zu waschen. Schließlich sind sie es, die gerade dort tätig sind, wo es aufgrund eines Rohrbruches oder der Neuinstallation einer Wasser- und Heizungsanlage gerade kein Wasser gibt. Gleichzeitig sind die Arbeitsorte oft stark verschmutzt und übelriechend – alles Bedingungen, die die Pausenmahlzeit eher abschreckend erscheinen lassen, wenn die Hände nicht sauber sind. Da die Arbeitsorte jedoch berufstypisch sind und unveränderlich bleiben werden, haben die Beschäftigten die Anschaffung mobiler Wasserkanister mit Hahn und Reinigungspaste je Firmenwagen vorgeschlagen. Diese konnten problemlos in den Wagen ergänzt werden.



Veränderung der Arbeitsorganisation

In einem großen Bäckereibetrieb mit vielen Filialen fühlen sich die Verkäuferinnen und Verkäufer von Informationen geradezu überflutet. Mit Wochenbeginn kommt ein ganzer Katalog an Mitteilungen zu Angeboten, Preisänderungen, neuen Produkten, anderen Inhaltsstoffen usw. in die Filialen. Häufig scheinbar undurchdacht und schwierig formuliert. Bei vielen Kolleg/-innen entsteht daher der Eindruck, dass die Informationen in letzter Sekunde zusammengeschustert werden und unkommentiert durch Dritte in die Filialen gelangen. Eine Diskussion dieses Ergebnisses mit der Geschäftsführung, den Führungskräften und der Verwaltung zeigt, dass die Informationen lange im Voraus erarbeitet werden und durch drei Kontrollinstanzen laufen, bevor sie tatsächlich an die Beschäftigten im Verkauf gehen. Hier scheint es an Informationen zu fehlen, welche Arbeitsschritte in der Verwaltung und Planung ablaufen. Das soll durch einen Informationsfilm im Intranet verändert werden. Dieser zeigt Schritt für Schritt die Entstehung des wöchentlichen Informationskataloges und legt auch dessen Notwendigkeit deutlich dar. Gleichzeitig werden die Beschäftigten der Filialen motiviert, regelmäßiges Feedback zu den Informationen zu geben, um in der Verwaltung abschätzen zu können, welche Formulierungen und Formate hilfreich sind und welche nicht.

Veränderung des Arbeitsklimas

In einem kleinen Hotel ist die Stimmung zwischen dem Housekeeping und den anderen Angestellten schlecht. Das Housekeeping-Personal hat häufig das Gefühl, dass andere ihnen reinreden, wie und wie schnell die Arbeit gemacht werden kann. Aussagen von der Rezeption »Das schafft ihr in der Zeit!« sorgen für Verstimmung. »Die wissen doch gar nicht, was wir hier wirklich leisten.«, so die entsprechende Reaktion. Die Sichtweise des anderen einzunehmen und die Reaktion zu verstehen, gelingt allen Seiten erst, als Vertreter/-innen der unterschiedlichen Arbeitsbereiche in einem gemeinsamen Treffen zu Belastungen und Ressourcen in ihrem Arbeitsalltag durch einen professionellen Berater befragt werden. Erst hier wird deutlich, welche Auswirkungen kleine, oft unüberlegte oder sogar als Motivation gedachte Aussagen haben können. Gemeinsam werden Wünsche an die Zusammenarbeit erarbeitet, mit dem Team diskutiert und in die Tat umgesetzt. Mit mehr Achtsamkeit füreinander im Arbeitsalltag lassen die Unsicherheiten nun langsam nach.



Veränderungen des individuellen Verhaltens der einzelnen Mitarbeiter

In der Seniorenwohnstätte »Am Waldsee« sind die Beschäftigten nur noch frustriert. Gespräche mit Angehörigen werden immer mehr zum Stressfaktor: Oft sind die Angehörigen unzufrieden und lassen das an den Kolleg/-innen aus. Deren Meinung scheint gar nicht mehr zu zählen, da die Angehörigen alles besser wissen, die Mitarbeiter schlecht behandeln und ihnen sogar drohen. Zudem sind sie oft ungeduldig, wenn sie nicht sofort eine Antwort auf ihre Fragen bekommen, weil gerade Pause ist oder der enge Arbeitsablauf des Pflegepersonals es im Moment nicht zulässt. Um auf solche Situationen innerlich vorbereitet zu sein und angemessen reagieren zu können, nehmen interessierte Kolleg/-innen an einem professionell geleiteten Kommunikationstraining in den Räumen der Einrichtung teil. Ganz gezielt werden ihnen hier Strategien und Techniken vermittelt, welche sie direkt am nächsten Tag in die praktische Arbeit einfließen lassen können. Dadurch erfährt auch das Teamklima einen Aufschwung, denn endlich bemerken die Kolleg/-innen, dass sie mit diesem Problem nicht allein sind und sich gegenseitig wunderbar unterstützen können.

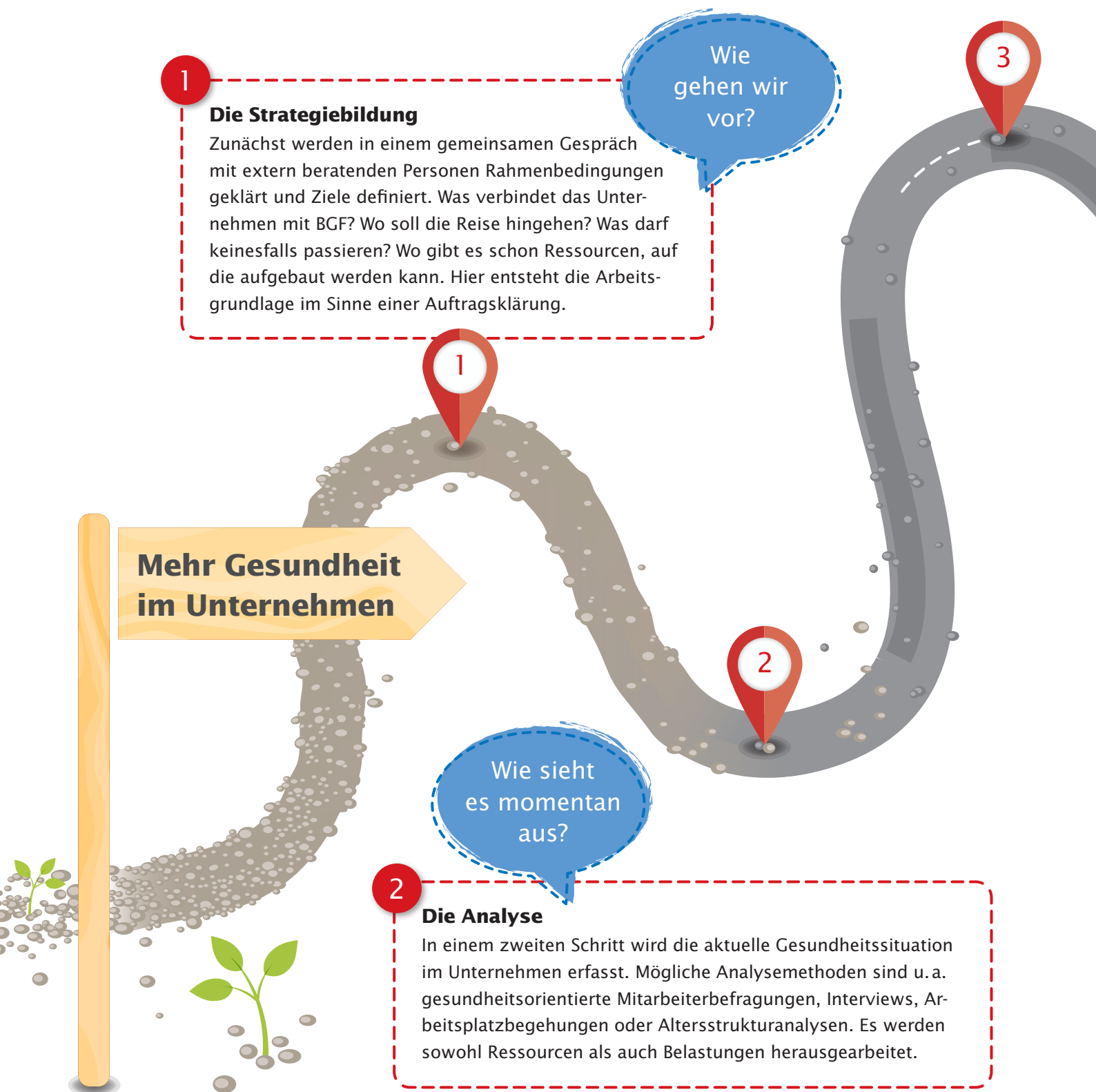
Ein strukturiertes Vorgehen hilft allen dabei, den Überblick zu behalten!



Neben diesen Maßnahmen umfasst BGF – natürlich abhängig von der Betriebsgröße – die Einrichtung verschiedener Gremien wie beispielsweise eines Steuerkreises oder eines Gesundheitszirkels.

Betriebliche Gesundheitsförderung als Prozess über fünf Phasen

Der **Weg zu mehr Gesundheit im Unternehmen** verläuft schrittweise und orientiert sich an einem fünfschrittigen Vorgehen, welches sich an die Bedarfe des Unternehmens anpasst.



3

Der Dialog mit den Beschäftigten

Liegen die Ergebnisse vor, sollten diese gemeinsam mit den Beschäftigten konkretisiert werden. Das Vertrauen auf die Expertise der Beschäftigten lohnt sich enorm. Denn dies ermöglicht, dass die selbst entwickelten Ideen tatsächlich im Arbeitsalltag Einzug halten.

Was können wir gemeinsam tun?

In einem Tischlereibetrieb zeigt die Befragung, dass die Beschäftigten das Gefühl haben, ihre Arbeit in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht zu schaffen. Das kann unterschiedliche Ursachen haben, die zunächst unklar bleiben. In einem Gespräch mit den Beschäftigten der Werkstatt wird deutlich, dass der Zeitmangel vor allem dann besteht, wenn die Abstimmung zwischen dem Kundenservice und der Werkstatt nicht funktioniert. Die Beschäftigten äußern das Gefühl, der Kundenservice verstehe nichts von den Arbeitsabläufen in der Werkstatt, weshalb sie die Termine für die Auslieferung beim Kunden immer zu knapp kalkulieren. Nun ist es an den Beschäftigten selbst, Lösungsideen zu entwickeln – Wie könnte man das Problem beheben? Was haben wir schon probiert? Was haben wir selbst in der Hand und an welcher Stelle brauchen wir professionelle Unterstützung? Professionelle Moderator/-innen unterstützen dabei, die Lösungsfindung zu strukturieren und zu konkretisieren.

4

4

Die Umsetzung von Maßnahmen

Hier werden konkrete Vorgehensweisen umgesetzt, welche aus den Analyseergebnissen sowie aus den Ideen der Dialogphase hervorgehen. Grob zu unterscheiden sind dabei Maßnahmen, die direkt am Verhalten der Beschäftigten ansetzen, und Maßnahmen, die Veränderungen an den Arbeitsverhältnissen zum Ziel haben. Ein gutes BGM berücksichtigt immer beide Seiten. Dabei laufen die unterschiedlichen Prozesse und Veränderungen parallel. Zum Beispiel:

- Ansatz am Verhalten: Stressbewältigungstraining, Rückenberatung, Ernährungsberatung
- Ansatz bei Arbeitsverhältnissen: Umstrukturierung von Dienstplänen, Verbesserung der internen Informationswege, Einführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen

5

5

Waren die Maßnahmen sinnvoll?

Um zu wissen, ob sich eine Maßnahme wirklich gelohnt hat, werden regelmäßig Rückmeldungen eingeholt. Hat sich nun etwas zum Positiven oder zum Negativen verändert? Arbeiten wir an den richtigen Stellen? Wichtige Fragen, um Zeit und Geld nur in lohnende Dinge zu investieren. Regelmäßige Überprüfungen helfen, auf dem richtigen Weg zu bleiben. Denn wird an einer Stelle eines Betriebes eine Veränderung vorgenommen, kann diese ebenso Auswirkungen an völlig anderen Stellen, z. B. Arbeitsbereichen haben.

Ein Beispiel aus der Praxis

AWO Wohnpark »Am kleinen Wald«

Betriebsgröße:
ca. 63 Beschäftigte
Ansprechpartner:
Elfrun Makowski
(Einrichtungsleitung)

1 Die Strategiebildung

Um den Arbeitsalltag zu erleichtern, die interne Kommunikation zu verbessern und das Wohlbefinden der Belegschaft zu stärken, entschied sich das Seniorenzentrum Calau für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

2 Die Analyse

Zunächst wurden persönliche Interviews mit den Beschäftigten sowie den Führungskräften der Einrichtung geführt, um themenspezifische Ressourcen und Belastungen in deren alltäglicher Arbeit zu erkennen. Als wichtige Ziele wurden eine Verbesserung des Arbeitsklimas und der -organisation, der Informationsvermittlung und der Dienstplangestaltung identifiziert.

Anschließend wurde, in enger Abstimmung mit der Einrichtungs- und Pflegedienstleiterin, die strategische Vorgehensweise vereinbart und in einem Zeitplan festgehalten. Zunächst war es aufgrund der Arbeitsanforderungen im Pflegebereich von Bedeutung, frühzeitig Termine zu vereinbaren, um diese in den Dienstplan zu integrieren und der Belegschaft eine Teilnahme an allen relevanten Maßnahmen und Besprechungen zu ermöglichen.

3 Der Dialog mit den Beschäftigten

Als wichtiger, nächster Schritt wurde ein Gesundheitszirkel ins Leben gerufen – bestehend aus acht ausgewählten Personen, die die Belegschaft möglichst repräsentativ abbilden (Küche, Verwaltung, stationäre und ambulante Pflegeabteilungen etc.). Der Zirkel tagte fünfmal, diskutierte dabei die Ergebnisse der Befragung und erarbeitete gezielte Lösungsvorschläge.

Zusätzlich wurde ein innerbetrieblicher Führungskräftezirkel angeboten, in dem sich die Führungskräfte über die Anforderungen der Arbeit mit Personalverantwortung austauschen konnten. So diskutierten sie ihren Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Belegschaft und reflektierten ihre eigene Führungsrolle sowie ihr Führungsverhalten. Zudem setzten sie sich mit den Ergebnissen des Gesundheitszirkels auseinander und stießen die Umsetzung der Ideen an.

4 Die Umsetzung der Maßnahmen

Für die Mitarbeitenden brachte der BGM-Prozess bereits kurzfristig einige Verbesserungen:

- ✓ An den gemeinsamen Trainings zur achtsamen Kommunikation nahmen insgesamt 48 Beschäftigte des Seniorenzentrums teil. Anhand von Modellen und einrichtungsinternen Beispielen wurde dar-

gestellt, warum Kommunikation manchmal so schwierig ist, wie es zu Missverständnissen kommt und wie eine erfolgreiche Kommunikation gelingen kann.

- ✓ Gleichzeitig wurden im Rahmen des Gesundheitszirkels konkrete Veränderungen in der Informationsweitergabe zwischen den Beschäftigten und der Einrichtungsleitung diskutiert und umgesetzt.
- ✓ Anschaffung von individuellen Mitarbeiterfächern, um Informationen nicht an ein ohnehin überfülltes schwarzes Brett hängen zu müssen, sondern sie auf direktem Weg an die Beschäftigten weiterzuvermitteln.
- ✓ Durchführung eines Seminars für Dienstplanverantwortliche, um die Zufriedenheit mit den Dienstplänen zu erhöhen.
- ✓ Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche, um eigene Verhaltensweisen stärker zu reflektieren.
- ✓ Einführung von Erfahrungsaustauschtreffen, um den Austausch unter den Führungskräften zu stärken.
- ✓ Schnell verzeichnete das Projekt viele Erfolge in der Einrichtung. So hat sich die gegenseitige Wertschätzung innerhalb der Belegschaft verbessert, die Arbeitsatmosphäre ist ruhiger geworden und die Kommunikation verläuft achtsamer und konstruktiver.

5

Waren die Maßnahmen sinnvoll?

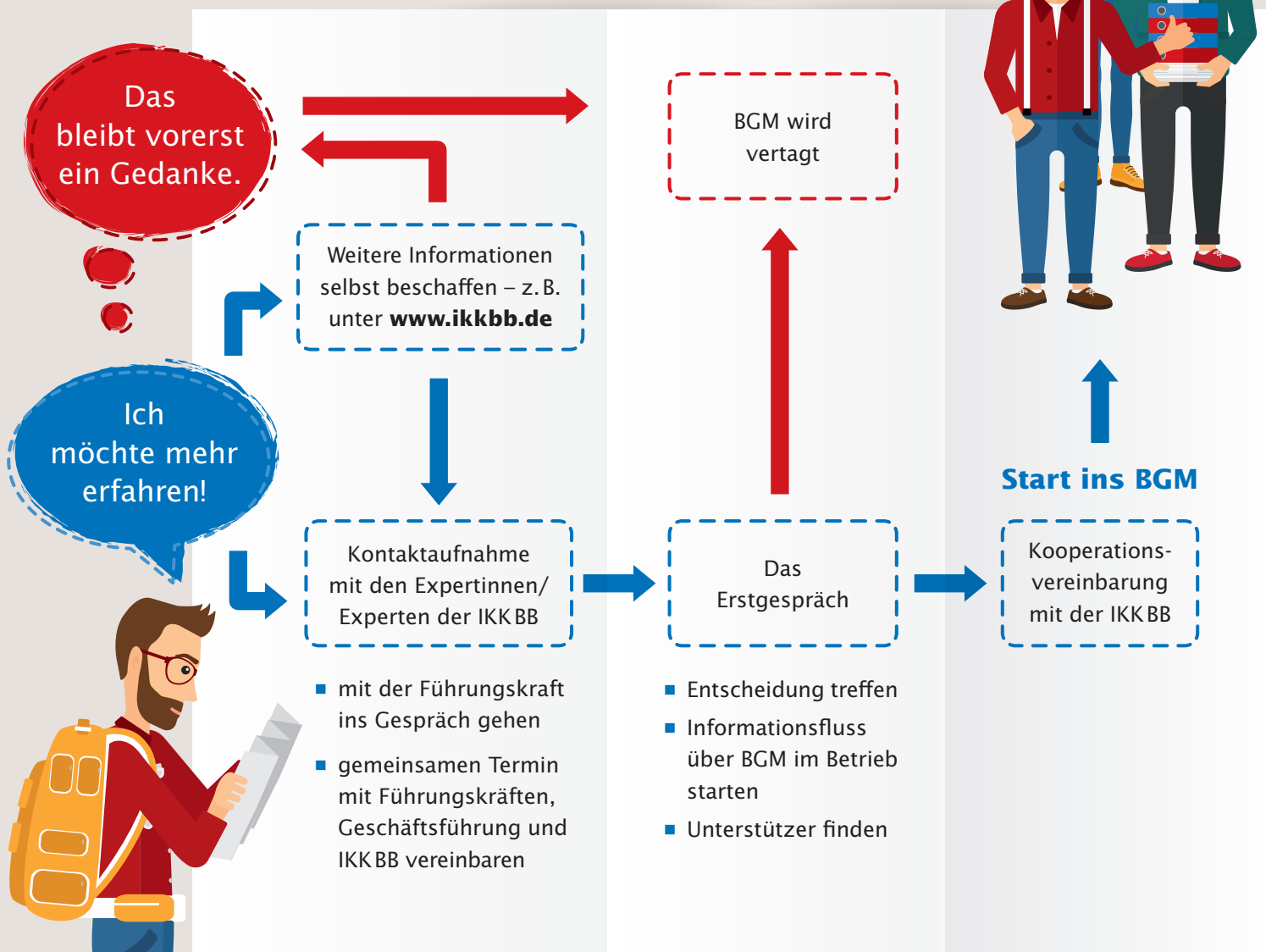
Da die Entwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung von der gesamten Belegschaft als voller Erfolg wahrgenommen wird, sollen die angestoßenen Veränderungen und der kontinuierliche Austauschprozess beibehalten werden. Hier spielen die Teilnehmer/-innen des Gesundheitszirkels eine wichtige Rolle, welche sich seit Projektende halbjährlich treffen.

Was hat es
den Mitarbeitern
wirklich gebracht?

»Die Beschäftigten haben in lebendiger Form die Kraft der eigenen und gegenseitigen Wertschätzung und die Wirksamkeit der achtsamen Kommunikation schätzen gelernt. Selbst die größten Skeptiker haben sich im Verlauf des Projektes gern darauf eingelassen. Danke für diese wertvolle Zeit!«

Vom ersten Gedanken zum nächsten Schritt: der Wegeplan zum BGM in Ihrem Betrieb

Sie haben etwas Interessantes gelesen oder gehört und sind sich nun unsicher, wie und ob es weitergehen soll? Vor dieser Entscheidung stand jeder sicher schon häufiger. Bei der Wahl für oder gegen die Einführung eines BGM soll der folgende Plan Wege aufzeigen, die nach der Lektüre dieser Broschüre nun offenstehen und somit die Entscheidungsfindung ein wenig erleichtern.



Schön und gut – aber lohnt sich das?

Wer Zeit, Geld und Arbeitskraft investiert, erhofft sich dadurch meist einen Gewinn. Auch der Weg zu einem gesunden Unternehmen durch die Einführung und kontinuierliche Fortführung eines BGM ist nicht kostenlos. Umso wichtiger ist zu wissen, mit welchen Erfolgen ein Unternehmen rechnen kann.

Warum lohnt es sich, in die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren?

Zum einen zeigen Studien ein überzeugendes Kosten-Nutzen-Verhältnis von **2,50 bis 4,90 Euro pro investiertem Euro** (www.iga-info.de). Hinzu kommen zahlreiche Effekte, die sich zwar nicht direkt in Zahlen abbilden lassen, den Erfolg eines Unternehmens dennoch maßgeblich mitgestalten:

- ✓ Gesundere Beschäftigte und langfristig weniger Arbeitsausfälle
- ✓ Positives Betriebsklima
- ✓ Zufriedenere und motiviertere Beschäftigte
- ✓ Erhöhung der Mitarbeiterbindung und Loyalität sowie Verringerung der Fluktuation
- ✓ Ältere Mitarbeitende bleiben leistungsfähiger
- ✓ Vernetzung mit anderen Unternehmen
- ✓ Nutzbare Verknüpfung mit dem Thema Arbeitsschutz
- ✓ Imagegewinn sowie eine erhöhte Wettbewerbsfähigkeit für das Unternehmen
- ✓ Bessere Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität
- ✓ Zufriedene Kundschaft
- ✓ Verbesserung der Flexibilität und Innovationsfähigkeit



Um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, ist keine Stabsabteilung erforderlich. Auch im kleineren Rahmen kann BGM konstruktiv umgesetzt werden. Hierzu braucht es engagierte Beschäftigte, einen zeitlichen und finanziellen Rahmen und nicht zuletzt eine überzeugte und unterstützende Geschäftsführung.

Warum sich BGM (gerade) auch für KMU lohnt

Der Anstieg psychischer Beschwerden, körperlich belastende Arbeitsbedingungen, alt eingefahrene Unternehmensprozesse, der demografische Wandel – unter diesen Voraussetzungen können gerade die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Wettbewerb um gut qualifizierte und gesunde junge Menschen kaum noch mithalten. Eine naheliegende Strategie ist es daher, die länger werdende Lebensarbeitszeit zu nutzen und mit den Kräften zu arbeiten, die bereits im Unternehmen sind und sich bewährt haben. Gleichzeitig ist ein aktiv gelebtes BGM eine Möglichkeit, die Attraktivität für neues Personal zu steigern.

Spezifische Bedingungen in KMU

KMU weisen einige Besonderheiten auf, die sich auf die Umsetzung eines BGM auswirken:

- ✓ Kurze Entscheidungswege
- ✓ Flache Hierarchien
- ✓ Familiäre Atmosphäre
- ✓ Enger Kontakt zur Führungskraft
- ✓ Direkte Kommunikation



Typische Merkmale kleiner und mittelständischer Unternehmen, die sich deutlich von der betrieblichen Realität von Großunternehmen unterscheiden:

- Die Entscheidungsfindung liegt oft in der Hand weniger Personen oder einer einzigen Geschäftsleitung und die Beteiligung von Beschäftigten an Entscheidungen ist häufig zunächst ein fremder Gedanke.
- Um das Unternehmen aufrechtzuerhalten, orientiert sich das unternehmerische Handeln in KMU an eher kurzfristigen Planungen. Vielfach stehen dabei Liquiditätsaspekte im Vordergrund; kurzfristiges Kostensparen ist oft wichtiger, wenn nicht sogar existenzieller, als langfristige Effizienzsteigerung.
- Die langfristigen und nachhaltigen Perspektiven des BGF finden deshalb nur schwer Berücksichtigung im betrieblichen Alltag.



Nur keine
Bürokratie!!!

Spezifische Herausforderungen in KMU


In KMU ergeben sich besondere Herausforderungen, wenn es um die Umsetzung von BGF geht:

- Aufgrund der oft knappen personellen und zeitlichen Ressourcen muss BGF in KMU viel mehr als in größeren Unternehmen die Potenziale und vorhandenen (Human-)Ressourcen sowie die bestehenden Rollen und Funktionen – gebündelt in einer Person im KMU – berücksichtigen.
- Es wird großer Wert auf unbürokratisches Vorgehen gelegt.
- Die Beratungsmethode ist so praxisnah wie möglich und wenig bis gar nicht formalisiert.
- Der Prozess verläuft gestützt auf Analysen, aber dennoch werden »einfache« Methoden, wie strukturierte Interviews oder kurze Fragebögen angewandt.
- Der Fokus liegt auf einem niederschweligen Gesamtkonzept mit leicht umsetzbaren Maßnahmen, beispielsweise Rückencoaching, Ergonomieberatung, Stressbewältigungstraining und Ernährungsberatung, welche zum Teil sogar in den direkten Arbeitsalltag eingebaut werden können.

Daneben finden, je nach Bedarf, themenbezogene Workshops wie Personalführungsarbeit und Arbeitsorganisation statt.

Entscheidend für ein erfolgreiches und nachhaltiges Vorgehen ist die Überzeugung der Geschäftsführung, dass sich die zeitlichen Investitionen des BGM wirtschaftlich auszahlen.

Günstig ist es zudem, wenn der Impuls von den Beschäftigten selbst ausgeht.



Öfter mal
Radfahren!

Es gibt nichts, was es nicht gibt: den richtigen Anbieter finden



Woran erkenne ich, dass ich einen guten BGM-Anbieter gefunden habe?

Es gibt eine Vielzahl von Angeboten für unterschiedlichste Zielgruppen und Branchen. Deutlich wird insbesondere eine Zunahme privatwirtschaftlicher Angebote, die neben modernen, innovativen Produkten zunehmend Maßnahmen anbieten, welche vorrangig auf kurzfristige Effekte abzielen. Nur bei wenigen Anbietenden sind auch für den Laien klare Strukturen und Standards erkennbar, die den fachlichen Kriterien des BGM entsprechen.

TOP-5-Kriterien professioneller BGM-Anbieter

- ★ Die Anbietenden arbeiten nach einem definierten, längerfristig angelegten Konzept. Professionelle Anbieter und Anbieterinnen können Ihnen bereits im Vorfeld eine grobe Struktur und einen Ablauf des BGM-Prozesses für Ihr Unternehmen aufzeigen. So bleiben auch die Kosten überschaubar und planbar.
- ★ Sie verweisen auf die Relevanz, Führungskräfte als Entscheidungsträger für die Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewinnen. Ohne diese geht es nicht und die Mühe war umsonst.
- ★ Sie orientieren sich an den Bedarfen des Unternehmens und seiner Beschäftigten und beziehen die Akteure und Akteurinnen des Unternehmens in den Prozess sowie die Entscheidungsfindung ein (Partizipation). Nur so ist es möglich, viele Menschen ins Boot zu holen und von der Sinnhaftigkeit des BGM zu überzeugen.
- ★ Während des Prozesses sorgen sie dafür, dass genügend Informationen für alle Personen vorhanden sind, sodass jeder nachvollziehen kann, warum etwas umgesetzt und welches Ziel verfolgt wird. Nichts ist demotivierender als Ungewissheit.
- ★ Insbesondere in KMU, aber auch generell legen die Anbietenden großen Wert auf ein unbürokratisches Vorgehen. Ihre Methodik ist wenig, idealerweise gar nicht formalisiert.

So kann die IKK BB beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen

Mit dem Ziel der Verbesserung der gesundheitlichen Situation und Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten der berufstätigen Versicherten unterstützt die IKK BB das ganzheitliche Vorgehen unter Beteiligung der Mitarbeitenden und ihren gesetzlichen Vertretungen in der Entwicklung und Umsetzung des BGM. Das Vorgehen versteht sich als Prozess mit den Elementen Analyse der gesundheitlichen Situation, Ableitung von Vorschlägen, um diese verbessern, sowie der Umsetzung und der Evaluation konkreter Maßnahmen.

Die IKK BB unterstützt

- ✓ durch **Analyseleistungen** zur Bedarfsermittlung (z. B. Arbeitsunfähigkeits-, Arbeitssituations- und Altersstrukturanalysen, Mitarbeiterbefragungen, Durchführung von Workshops u. a. Verfahren)
- ✓ durch **Beratung zur Gestaltung** gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- ✓ durch **Beratung zur Ziel- und Konzeptentwicklung** sowie zu allen Themen der Beschäftigtengesundheit einschließlich Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- ✓ beim **Aufbau eines Projektmanagements**/bei der Etablierung **innerbetrieblicher Steuerungsstrukturen** durch z. B. Moderation von Arbeitsgruppen, Gesundheitszirkeln und ähnlichen Gremien
- ✓ **Qualifizierungen/Fortbildungen von Multiplikator/-innen** zur Prävention und Gesundheitsförderung
- ✓ durch die Umsetzung **verhaltenspräventiver Maßnahmen** (Workshops, Trainings etc.)
- ✓ bei der **internen Öffentlichkeitsarbeit**
- ✓ die **Dokumentation, Evaluation und Qualitätssicherung** des BGM-Prozesses

Wir legen Wert auf Qualität!

Die Angebote der IKK BB werden ausschließlich durch Fachkräfte mit staatlich anerkanntem Berufs- oder Studienabschluss mit Bezug zu Gesundheit und Prävention umgesetzt. Zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Organisationsentwicklung, Organisationsberatung sowie Prozess- und Projektmanagement sind hierfür ebenso notwendig. Insbesondere für verhaltensbezogene Maßnahmen wie z. B. Rückenberatungen oder Stressbewältigungstrainings sind bzw. werden je nach Thema der Maßnahme u. a. Psycholog/-innen, Sportwissenschaftler/-innen, Diätassistent/-innen, Ernährungswissenschaftler/-innen, Sozialwissenschaftler/-innen, Gesundheitswissenschaftler/-innen oder auch Ergo-/Physiotherapeut/-innen für uns tätig.



Ansprechpartner und Kontakt

Erster Ansprechpartner für BGM/BGF sind meist öffentlich-rechtliche Einrichtungen wie z. B. gesetzliche Krankenkassen. Sie bieten die Möglichkeit, qualifizierte Gesprächspartnerinnen und -partner zu kontaktieren, die fundierte Informationen vermitteln und weitere Kontakte aufbauen können. Ihre langjährige Erfahrung im BGM macht sie zu seriösen Beteiligten auf dem Weg zum gesunden Unternehmen.



Das Erstgespräch

In einem ersten Gespräch mit den Expertinnen und Experten erhalten Sie alle Informationen, die für die Einführung oder den Ausbau Ihres BGM notwendig sind, persönlich und aus erster Hand. Anhand der Rahmenbedingungen, Bedarfe und Möglichkeiten Ihres Betriebes können wir gemeinsam ein mögliches Vorgehen sowie die Grundlagen eines Kooperationsvertrages besprechen. Wir stehen Ihnen Rede und Antwort.



Weitere Informationsmöglichkeiten

Um noch mehr Informationen über BGM sowie Unterstützungsmöglichkeiten durch die IKK BB zu erhalten, besuchen Sie auch unsere Website unter www.ikkbb.de. Dort finden Sie die neben den ausführlich beschriebenen Themen der vorliegenden Broschüre viele weitere Praxisbeispiele, konkrete Vorgehensweisen im BGM sowie unterstützende Tipps für den Weg zum Erfolgreichen Gesundheitsmanagement.

Kontaktaufnahme mit den Expertinnen und Experten der IKKBB

Unternehmensbereich



Verträge/Besondere Versorgung und Prävention



(030) 21 99 16 69

praevention@ikkbb.de



Impressum

Herausgeber:

IKK BB Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin

Keithstraße 9/11 · 10787 Berlin

www.ikkbb.de

Konzept und Text:

Anja Volkhammer, Diplom-Psychologin

Detlef Kuhn, Geschäftsführer

ZAGG Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH

Hohenzollerndamm 122 · 14199 Berlin

www.zagg.de

Gestaltung:

CAMICI Agentur für Kommunikation GmbH, Berlin

www.camici.berlin

Stand Januar 2022



Innungskrankenkasse Brandenburg und Berlin

Unternehmensbereich Verträge/Besondere Versorgung und Prävention

Keithstraße 9/11 · 10787 Berlin

www.ikkbb.de

