



Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.

Arbeitsgemeinschaft
für 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-Kreislauferkrankungen, Rückenschmerzen,
Übergewicht)
- (zwischenmenschliche) Konflikte
- Mitarbeiterverpflegung/ gesunde Ernährung der
Beschäftigten
- Personalführung
- Betriebsergebnis (Optimierungen)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Wollen Sie ...

- Erfahrungen und Fähigkeiten Ihrer langjährigen Mitarbeiter/innen weiterhin nutzen?
- die Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter/innen erhalten?
- Ihren Arbeitskräftebedarf decken?

- Ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen?
- Ihr Image unterstützen?
- die Vertrauensbildung in Ihrem Betrieb verstärken?
- motivierte, zufriedene MitarbeiterInnen?

- Reibungsverluste verringern?
- Ihre Kundenzufriedenheit erhöhen?
- gesündere MitarbeiterInnen?

Arbeitskräftebedarf

Mitarbeiterbindung

Produktivität



Mit BGF/BGM

(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 wie diese Qualitätskriterien 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) Homepage: www.big-a-berlin.de)



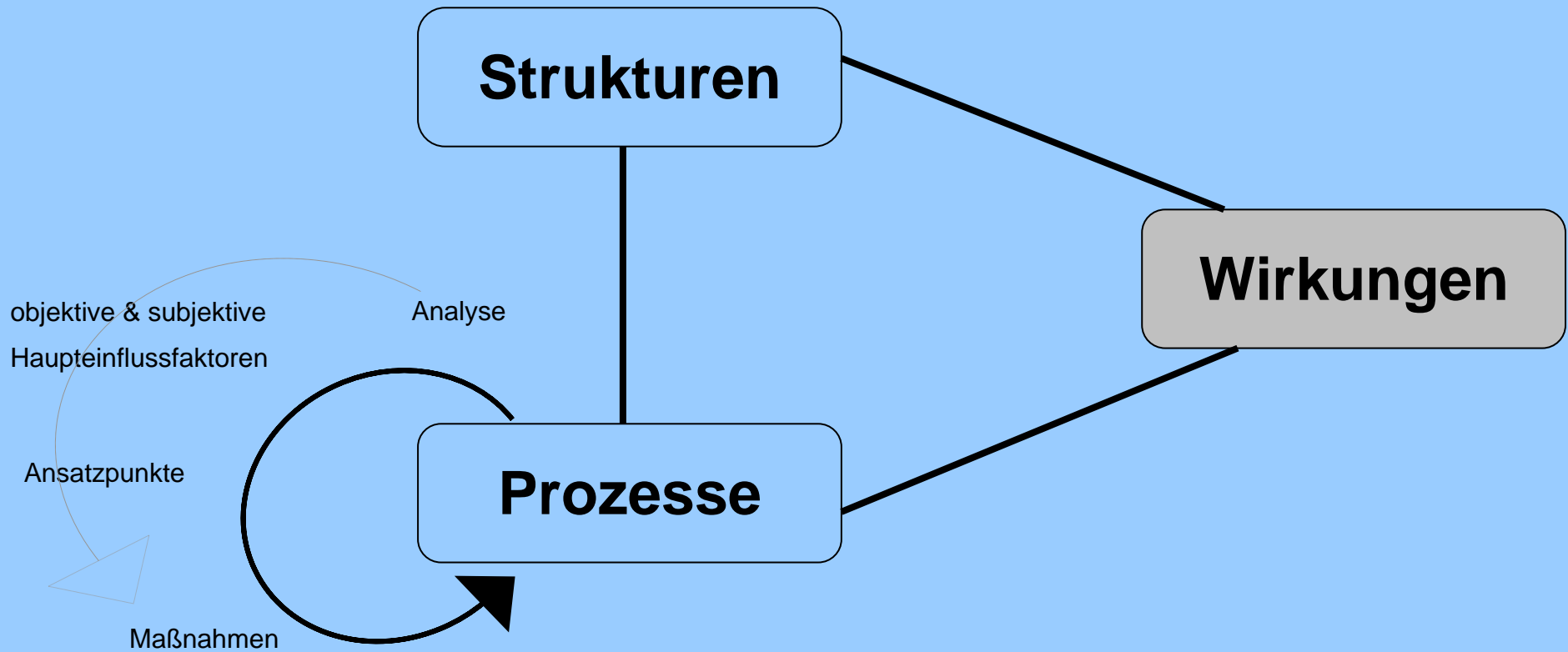
Was bringt BGF?

- Verringerung von Gesundheitsrisiken
- Verbesserung der psychosozialen Bedingungen
- Das **Kosten-Nutzen-Verhältnis** liegt bei

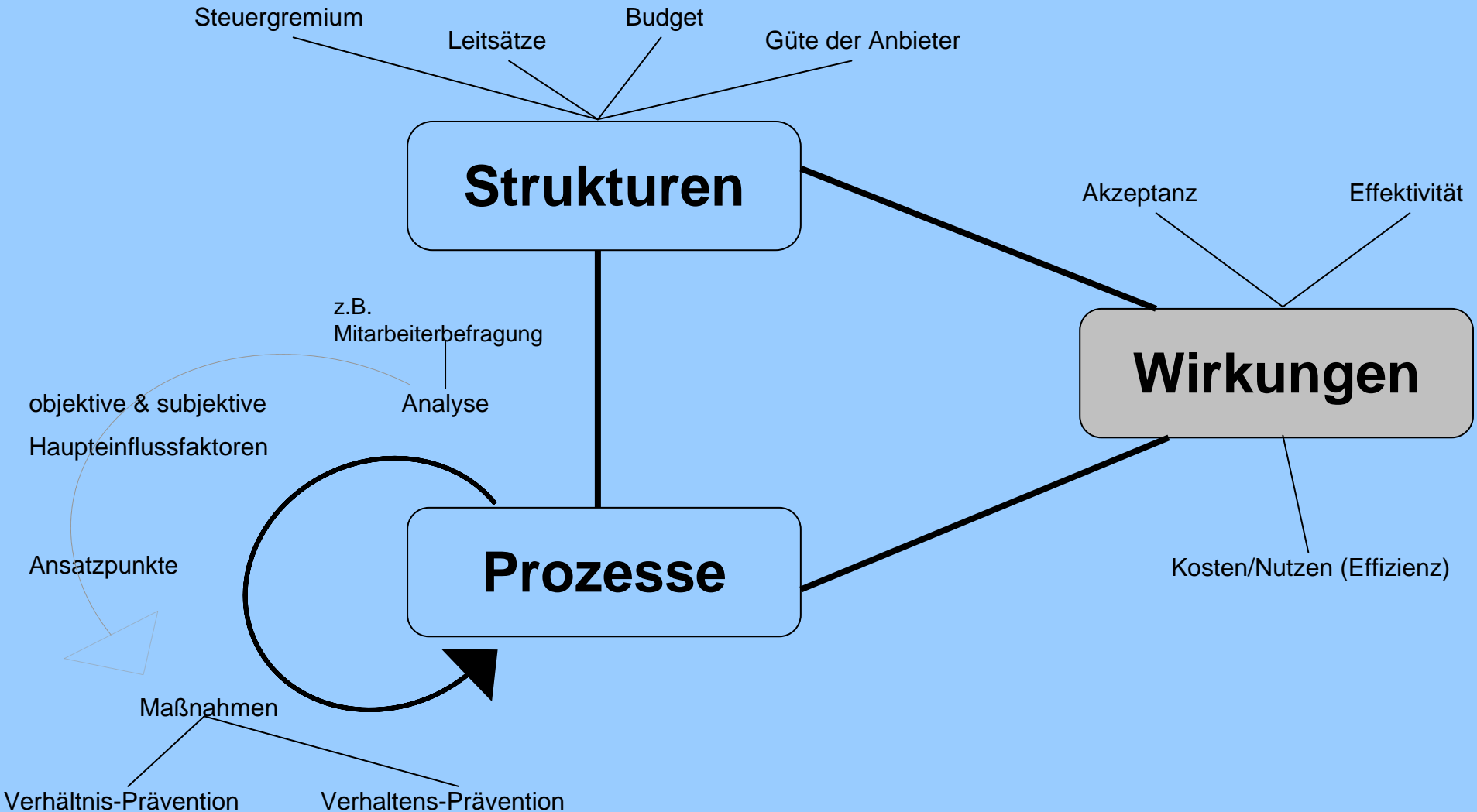
2,5 bis 4,9 Euro pro investiertem Euro

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 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 Entscheider/innen für die Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz.
Überprüfen Sie die Wirkung der Maßnahmen.



Leitgedanken der BGF

Den Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung liegt ein ganzheitlicher **Gesundheitsbegriff** zugrunde. Ziel der BGF ist die **Stärkung der Gesundheitspotenziale** der Unternehmen und ihrer MitarbeiterInnen. Ein BGF-Projekt wird betriebsweit kommuniziert. Der **Datenschutz** wird gewährleistet.



Checkliste für gute Konzepte in der BGF

- Ansatzpunkte sowohl zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten als auch zur Förderung gesundheitsförderlicher Verhältnisse im Unternehmen,
- eine Orientierung am Bedarf - nur so entsteht Akzeptanz (Anschlussfähigkeit),
- diverse Fachkompetenzen in den Projektaktivitäten,
- ein längerfristig angelegtes Vorgehen,
- eine deutliche Ressourcenorientierung - vorhandene Ressourcen werden genutzt und Gesundheitspotenziale des Unternehmens gestärkt,
- ein hohes Maß an Beteiligung der Mitarbeiter: Partizipation
- 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,
 - der **Rahmen** für den
 - **organisatorischen,**
 - **technischen** und
 - **ökonomischen****Einsatz von Ressourcen**
- sowie
- **Ziele** und **Zuständigkeiten** festgelegt.



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.**



Wenn Sie sich externe Hilfe holen, sollten Sie auf folgende Kriterien achten:

- Ausgewiesene Fachkompetenz
- Kompetenzpflege
- 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- und
 - Methodenkompetenz,
 - Kommunikationskompetenz,
 - Konfliktfähigkeit und
 - 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 auch die „**Chemie stimmen**“ zwischen Anbieter und Unternehmen.
- Der Anbieter ist u.a. in **Moderationstechnik** und
- **Organisationsentwicklung** qualifiziert.
- Er kann die verschiedenen Ebenen des BGF-Prozesses
 - **Analyse/Evaluation,**
 - **Strategieentwicklung** und
 - **Maßnahmen**voneinander unterscheiden, getrennt bewerten und im Sinne der Zielführung verbinden.



Kompetenzpflege

- Anbieter pflegen ihre Kompetenzen und entwickeln sie weiter, dazu gehören:
 - **Weiterbildung,**
 - **Supervision/Intervision,**
 - **kollegiale Beratung,**
 - **Selbstpflege** im Sinne der Ressourcenerhaltung und
 - **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)** und
- den offenen Austausch mit Kolleg/innen.



Bei weiteren Fragen:

Arbeitskreissprecher/in:

Detlef Kuhn Tel.: 030 / 30 69 56 20
Dr. Gudrun Borchardt Tel.: 030 / 24 54 75 06

info@zagg.de
dr.gudrun.borchardt@tk-online.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 72
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
Inken Riese Tel.: 030 / 39 88 95 85
Sabine Schweele Tel.: 030 / 90 29 82 493
Iris Spitzner Tel.: 0331 / 64 63 226
Stephanie Wetzel Tel.: 030 / 36 40 46 50

m.buettner@lsb-berlin.de
info@iq-entwicklung.de
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
info@riese-beratung.de
sabine.schweele@ba-fk.verwalt-berlin.de
iris.spitzner@ikkbb.de
info@stephanie-wetzel.de