



Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Eine erste Orientierung für Unternehmen

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. Kontakt

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?
- Personal-entwicklung**
- Ihre Attraktivität als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber erhöhen?
 - das Image Ihres Unternehmens unterstützen?
 - die Vertrauensbildung in Ihrem Betrieb verstärken?
 - motivierte und zufriedene Beschäftigte?
- Bindung der Mitarbeitenden**
- Reibungsverluste verringern?
 - die Zufriedenheit Ihrer Kundschaft erhöhen?
 - gesündere Beschäftigte?
- Produktivität**

... 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.

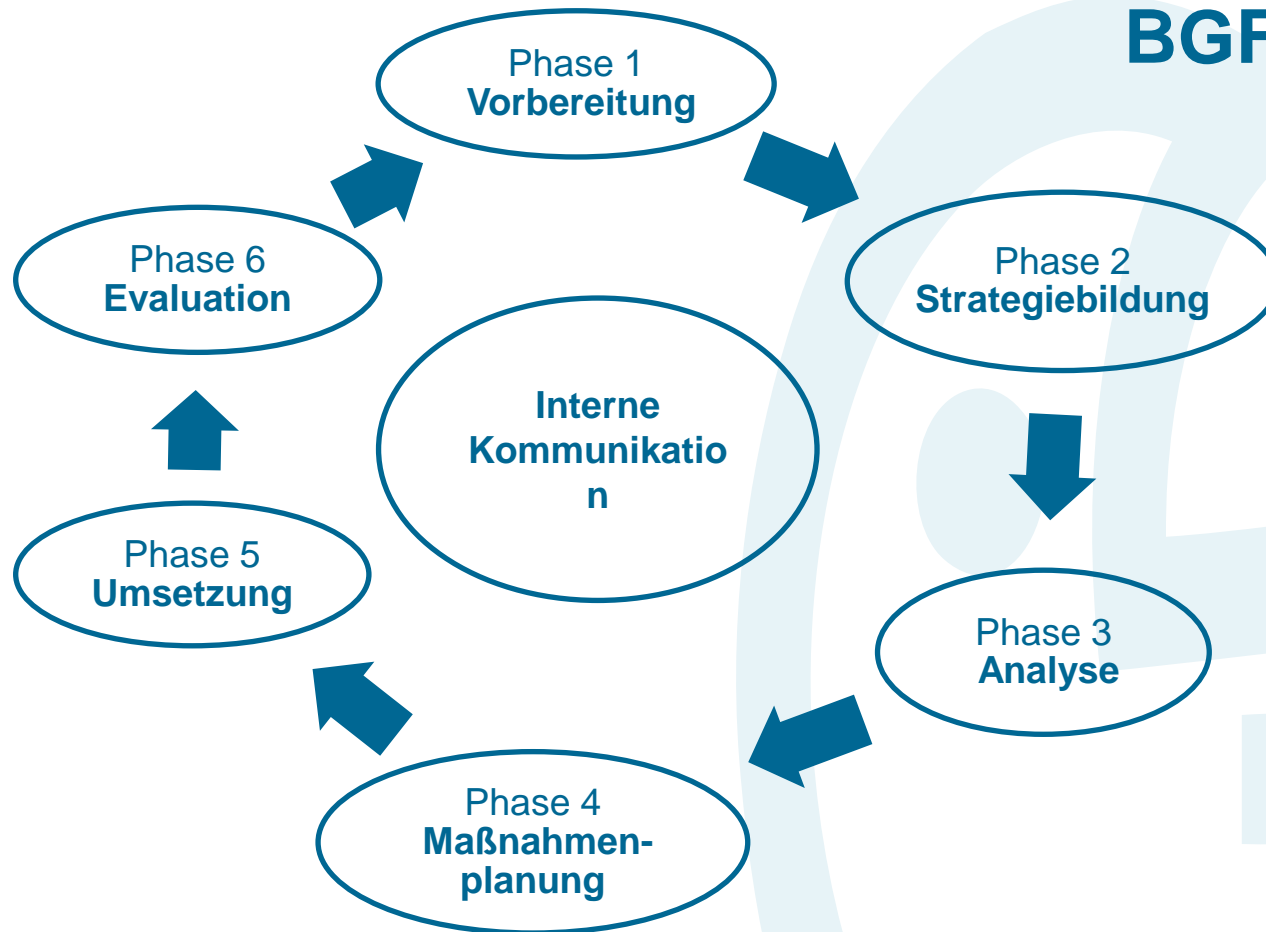
Die Gesundheit der Beschäftigten wird durch gute Gestaltung der (Arbeits-)Verhältnisse und durch gesundheitsgerechtes Verhalten der Beschäftigten beeinflusst.



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

2 Strategiebildung

Auftragsklärung

Zielsetzung

Aufbau eines Steuerungsgremiums

3 Analyse

Befragung der Mitarbeitenden

Arbeitssituationsanalysen





4 Maßnahmenplanung

Interpretation und Diskussion der
Analyseergebnisse

Systematisches Ableiten von Maßnahmen

6 Evaluation

Befragungsbasierte Daten,
Arbeitszufriedenheit,
subjektive Gesundheit

Befragung zu Einzelmaßnahmen

5 Umsetzung

Beratung zu verhältnispräventiven
Maßnahmen

Umsetzung von verhaltenspräventiven
Maßnahmen

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

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

2. Von Daten zu Taten

3. Konsens erreichen

4. BGF als Führungsaufgabe annehmen

5. Wirkung überprüfen

Qualität

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.
- 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?“

- 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/Brandenburg
www.bgf-koordinierungsstelle.de/berlin
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](#)



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

Web: www.gesundheitbb.de