

Betriebliche Gesundheitsförderung



› Die Bedeutung des demografischen Wandels für die Betriebliche Gesundheitsförderung

In einer älter werdenden Belegschaft zählen der Erhalt und die Förderung von Arbeitsfähigkeit zur zentralen Herausforderung der Unternehmens- und

Personalstrategie. Das Angebot betrieblicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen kann die betrieblichen Maßnahmen zur Personalbindung und -gewinnung sinn-

voll ergänzen. Zusätzlich unterstützt die betriebliche Gesundheitsförderung die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

› Hintergrund zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung

Mit Einführung des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes (GKV = Gesetzliche Krankenversicherung) wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als Pflichtleistung der gesetzlichen Krankenkassen im § 20a SGB V (Sozialgesetzbuch Fünft) gesetzlich verankert.

Die Krankenkassen können die BGF-Maßnahmen selbst erbringen oder geeignete Gesundheitsdienstleister mit

der Durchführung beauftragen. Aufgrund eines unmittelbaren Zusammenhangs zwischen den Maßnahmen der BGF und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (u.a. Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren) sind die gesetzlichen Krankenkassen in § 20a SGB V zur Zusammenarbeit mit den zuständigen Unfallversicherungsträgern verpflichtet.

Maßnahmen der Betrieblichen Ge-

sundheitsförderung sind von Maßnahmen der individuellen Gesundheitsförderung (Primärpräventionsmaßnahmen, die sich an ein Individuum richten), die in § 20 Abs. 1 SGB V geregelt ist, voneinander abzugrenzen. BGF-Maßnahmen können sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens stattfinden.

Handlungsfelder und Präventionsprinzipien

Primärprävention nach § 20 Abs. 1 SGB V	Betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20a SGB V
<p>Bewegungsgewohnheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> › Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheits-sportliche Aktivität › Vorbeugung und Reduzierung spezieller verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme 	<p>Arbeitsbedingte körperliche Belastungen</p> <ul style="list-style-type: none"> › Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates
<p>Ernährung</p> <ul style="list-style-type: none"> › Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung › Vermeidung und Reduktion von Übergewicht 	<p>Betriebsverpflegung</p> <ul style="list-style-type: none"> › Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz
<p>Stressmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> › Förderung von Stressbewältigungskompetenzen › Förderung von Entspannung 	<p>Psychosoziale Belastungen (Stress)</p> <ul style="list-style-type: none"> › Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz › Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
<p>Suchtmittelkonsum</p> <ul style="list-style-type: none"> › Förderung des Nichtrauchens › Gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol/Reduzierung des Alkoholkonsums 	<p>Suchtmittelkonsum</p> <ul style="list-style-type: none"> › Rauchfrei im Büro › „Punktnüchternheit“ (Null Promille am Arbeitsplatz)

Abbildung: Handlungsfelder und Präventionsprinzipien; vgl. Leitfaden Prävention, GKV-Spitzenverband (Hrsg.), S.15

Die Vorgaben des § 20a SGB V beinhalten bestimmte Qualitätsanforderungen, die vom GKV-Spitzenverband im „Leitfaden Prävention“ (www.gkv-spitzenverband.de) näher beschrieben sind und sich insbesondere an die Anbieter

von BGF, die Krankenkassen und Betriebe richten. Diese legen beispielsweise fest, über welche Qualifikationen BGF-Anbieter verfügen müssen, welche Instrumente zur Bewertung der gesundheitlichen Situation herangezogen werden sollen

und welchen Beitrag Unternehmen zur Gestaltung und Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung erbringen müssen.

Nutzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für Arbeitgeber:

- Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding)
- Mitarbeiterbindung und -gewinnung
- Senkung von Fehlzeiten und Lohnfortzahlungskosten

Nutzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten:

- Steigerung der Lebensqualität am Arbeitsplatz
- Steigerung des körperlichen Wohlbefindens
- Erkennen und gezieltes Entwickeln eigener Ressourcen (Achtsamkeit)
- Verbesserung des eigenen Gesundheitszustandes

Betriebliche Gesundheitsförderung – „Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch die Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden: Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung und Stärkung persönlicher Kompetenzen.“

Vgl. Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

Betriebliches Gesundheitsmanagement – Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement ist die systematische und nachhaltige Integration von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in ein betriebliches Managementsystem zu verstehen mit dem Ziel die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nachhaltig zu erhalten und zu fördern.

☛ *Siehe auch Factsheet „Betriebliches Gesundheitsmanagement“*

Setting-Ansatz – In der betrieblichen Gesundheitsförderung wird oft der Begriff Setting-Ansatz genutzt. Unter dem Begriff Setting wird ein definierter Lebensbereich (soziales System) verstanden (wie Betrieb, Schule, Stadtquartier), in dem auf diesen Lebensbereich zugeschnittene konkrete Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt werden.

➤ **Maßnahmen und Beratungsthemen**

Der Berater sollte der Führungskraft gegenüber die wesentlichen betrieblichen Handlungsfelder für den demografischen Wandel ansprechen. Dazu gehören:

1. Analysephase: Zur Analyse der Ausgangssituation können beispielsweise genutzt werden:

- Die Analyse des betrieblichen Krankheitsgeschehens (Krankenstandsanalyse oder Gesundheitsbericht) durch die gesetzlichen Krankenkassen liefert den Betrieben beispielsweise erste Erkenntnisse im Hinblick auf die häufigsten Erkrankungen und einen Benchmark zur Branche und zu Unternehmen gleicher Größe.
- Die Mitarbeiterbefragung bietet den Unternehmen Aufschluss über die Einstellung der Beschäftigten zu gesundheitlichen Belastungen/Beanspruchungen am Arbeitsplatz.

2. Planung: Die Erkenntnisse der Analysephase werden in konkrete Maßnahmen kanalisiert. Hierbei gilt es auf verschiedene Aspekte zu achten, zum Beispiel dass sowohl die Verhaltens- als auch Verhältnisprävention abgedeckt sind und dass die verschiedenen relevanten Zielgruppen (Altersgruppen, Geschlechter, Migranten etc.) angesprochen werden. Hilfreich sind die Definition von verbindlichen Gesundheitszielen und die Festlegung entsprechender Messkriterien zur Überprüfung der vereinbarten Ziele.

3. Durchführung von Maßnahmen:

Zum Beispiel

- arbeitsplatzbezogene Rückenschulen,
- Ergonomieberatung
- Ernährungsberatung
- Raucherentwöhnung
- Stressbewältigungskurse

- Gesundheitszirkel
- Schulungen für Führungskräfte zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung

4. Evaluation: Maßnahmen sollten auf ihre Wirksamkeit überprüft und dann kontinuierlich verbessert werden. Die Krankenkassen und BGF-Anbieter können Unternehmen bei der Auswahl geeigneter Instrumente und Methoden zur Erfolgskontrolle unterstützen.

Maßnahmen zur BGF sind erfolgreich, wenn sie systematisch und ganzheitlich betrieben werden

☛ *Siehe Factsheets „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und „Demografieberatung“.*

➤ **Einstieg in das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung**

Fragen, die zum Einstieg in die Thematik hilfreich sind:

- Worin sehen Sie als Unternehmer und Führungskraft die Bedeutung von gesunden Beschäftigten für die Erreichung der strategischen Unternehmensziele (gesunde Beschäftigte – gesunde Unternehmen)?
- Welche Daten und Erkenntnisse über die Gesundheitssituation der Belegschaft und über Belastungen sowie Beanspruchungen der Beschäftigten im Betrieb liegen bereits vor?

■ Wer sind die beteiligten Akteure, die bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hinzugezogen werden? (zum Beispiel: Personalverantwortlicher, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Interessensvertretung etc.)

- Gibt es eine Leitlinie oder ein Unternehmensziel, welches die Gesundheit der Beschäftigten aufgreift?
- Was sind die Ziele und die konkreten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung?

› Vertiefende Beratung zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung

Folgende Beratergruppen können zu folgenden Themen helfen:

- **Präventionsberater der Krankenkassen** beraten Unternehmen zu allen Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Information, Beratung, Umsetzung, Praxishilfen usw.). Die Präventionsberater der Krankenkassen geben Anregungen und begleiten den Prozess der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Außerdem können die Präventionsberater der Krankenkassen die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung koordinieren. Die Krankenkassen fördern diese Maßnahmen auch finanziell.
- **Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger** bieten umfassende Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie kooperieren dabei mit den Krankenkassen (zum Beispiel in der Initiative Gesundheit und Arbeitsschutz – IGA)
- **Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte** beraten zu arbeitsbedingten körperlichen und psychosozialen Belastungen. Betriebsärzte können mit ihren medizinischen Kenntnissen und Qualifikationen wichtige Unterstützungen bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung leisten. Außerdem können die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung koordinieren.
- **Innungs-, Kammer- und Verbandsberater** bieten oft in Zusammenarbeit mit Krankenkassen Hilfen zur Arbeitsgestaltung und Maßnahmenpläne zur betrieblichen Gesundheitsförderung
- **Personal- und Unternehmensberater** können Unternehmen bei der Auswahl

geeigneter Gesundheitsdienstleister und Krankenkassen behilflich sein und sie darin unterstützen, die betriebliche Gesundheitsförderung als Teil der Personalstrategie und der Managementprozesse zu verankern.

- Die zertifizierten **DEx-Berater** beraten Unternehmen und Führungskräfte - neben der Erstberatung - je nach dem Beratungsfeld, aus dem sie kommen, zur betrieblichen Gesundheitsförderung zum Beispiel durch Mitarbeiterbefragungen, und der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.

› Instrumente zum Thema

- GKV-Handbuch: Evaluation von betrieblicher Gesundheitsförderung (PDF, 230 KB) – http://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention/praevention_evaluation/betriebl_gesundheitsfoerderung/Praev_Eva_Handbuch_2_BGF_2008-06.pdf
- GKV-B-Dok 1 Maßnahmendokumentation betriebliche Gesundheitsförderung (PDF, 91 KB) – http://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention/praevention_evaluation/betriebl_gesundheitsfoerderung/Praev_Eva_b-dok1-massnahmedoku.pdf
- IN FORM – Deutschlands Initiative für gesunde Ernährung und mehr Bewegung: <https://www.in-form.de/buergerportal/in-form-sein/im-job.html>