



FÜR EIN GESUNDES UNTERNEHMEN

Betriebliches Gesundheitsmanagement
mit der BKK-VBU

meine-krankenkasse.de



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zählen zu den Topzielen, die es zu erreichen gilt, um Ihr Unternehmen dauerhaft erfolgreich und wettbewerbsfähig zu machen.

Gesundheit ist die Basis für eine hohe Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und Voraussetzung für erfolgreiche Innovationen. Arbeit fördert die Gesundheit der Beschäftigten durch sinnstiftende Aufgaben, ein wertschätzendes und kollegiales Betriebsklima wie auch durch betriebliche Angebote für einen gesunden Lebensstil.

Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Beschäftigten fördern, sind daher sowohl im Interesse der Unternehmen selbst als auch der Beschäftigten – eine klassische Win-Win-Situation. Es ist noch nicht lange her, da galt Gesundheit als reine Privatsache, dies hat sich geändert. Die Gesundheit ist wichtig für die Arbeitswelt und umgekehrt spielt die Arbeit eine wichtige Rolle für die Gesundheit.

Immer mehr Unternehmen und ihre Beschäftigten setzen daher auf Betriebliches Gesundheitsmanagement und sorgen gemeinsam für gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und einen gesünderen Lebensstil im beruflichen Alltag. Das Spektrum der Maßnahmen ist groß – angefangen bei einer gesunden Betriebsverpflegung und betrieblichen Sportangeboten über „Entspannungsiseln im normalen Arbeitsstress“ bis hin zu Schulungen für Führungskräfte in Sachen Gesundheit am Arbeitsplatz: Viele verschiedene Wege führen zusammen genommen zum „gesunden Unternehmen mit gesunden Beschäftigten“.

Als Krankenkasse unterstützen wir Sie gern bei allen Fragen, die das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit sich bringt.

Gesunde Grüße

Helge Neuwerk
Bereichsleiter Kunden und Markt





Inhaltsverzeichnis

IMPRESSUM	2	DIE ROLLE DER FÜHRUNGSKRÄFTE	16
VORWORT	3	Führungskräfte haben großen Einfluss	
		Kompetenzen stärken	
ARBEITSWELT HEUTE	6	CHECKLISTE FÜR BGM	17
Mehr Arbeit bei weniger Zeit		Folgendes sollten Sie vermeiden	
Ständige Erreichbarkeit		Erfolgreiches BGM	
Stress ist nicht gleich Stress			
BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- MANAGEMENT IM ÜBERBLICK	8	BGM IN DER PRAXIS	18
Wohlbefinden am Arbeitsplatz		Analyse	
Eine lohnende Investition		Maßnahmenplanung und Umsetzung	
Rechtliche Rahmenbedingungen		Evaluation	
Rechtsgrundlagen			
Integration von BGM		UNSERE EXPERTEN VOR ORT	22
		Unsere Präventionsberater	
		Unsere Standorte auf einen Blick	
DIE VIER SCHRITTE DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS	12	KONTAKT	24
Schritt 1: Analyse der Ist-Situation			
Schritt 2: Strategiefindung und Maßnahmenplanung			
Schritt 3: Maßnahmenumsetzung			
Schritt 4: Evaluation			

Arbeitswelt heute

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt deutlich verändert und weiterentwickelt. Sektoren der Rohstoffgewinnung und -verarbeitung werden zunehmend kleiner, wohingegen der Dienstleistungssektor einen deutlichen Zuwachs zu verzeichnen hat.

Damit einhergehend verändern sich auch die arbeitsplatzbezogenen Belastungen und Anforderungen. Zwar liegen auch heute noch die Muskel- und Skeletterkrankungen auf Platz eins, jedoch nehmen psychische Belastungen und Störungen deutlich zu.¹ Flexibilität, Mobilität und Stressresistenz machen vielen Beschäftigten zunehmend zu schaffen.

Zu den veränderten Anforderungen in der heutigen Arbeitswelt gehört in vielen Bereichen auch ein größeres Maß an Eigenverantwortung und -initiative. Beschäftigte sollen unternehmerisch denken und handeln. Gesunde Arbeitsbedingungen sind dafür eine zentrale Voraussetzung. Sie ermöglichen eine hohe Innovationsfähigkeit und Leistungsbereitschaft auch unter Bedingungen zunehmender Konkurrenz in einer globalen Welt. Nicht zuletzt tragen moderne Technologien dazu bei, dass wir uns von einer Industriegesellschaft zu einer Wissensgesellschaft entwickeln.²

Mehr Arbeit bei weniger Zeit

Der steigende Wettbewerbsdruck in den Branchen führt zu einer enormen Arbeitsverdichtung. Sparmaßnahmen und personelle Unterbesetzung führen zu einer erhöhten Arbeitslast der einzelnen Mitarbeitenden. Dauerhafter Stress führt zu Anspannung und Missständen.

Ständige Erreichbarkeit

Kommunikation ist ein entscheidender Faktor für erfolgreiche Arbeit. Der gemeinsame Austausch fördert nicht nur den Zusammenhalt im Team, sondern trägt auch zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben bei. Im Laufe der Zeit haben sich die Kommunikationswege deutlich ausgebaut. Im Zeitalter der „Neuen Medien“ findet eine zunehmende Verschmelzung von Arbeits- und Privatleben statt. E-Mails, Chats und Messenger führen zu einer ständigen Erreichbarkeit – teilweise rund um die Uhr.

Das Unternehmen Microsoft wertete im Februar 2021 die Outlook-Daten seiner Nutzer des vergangenen Kalenderjahres aus und verglich die Daten mit denen aus dem Vorjahr. Es ergab sich eine Steigerung von 40 Milliarden zusätzlicher E-Mails. Zudem erhöhte sich der Anteil der Nachrichtenkommunikation in der Freizeit nach 17 Uhr um mehr als 40%.



Stress ist nicht gleich Stress

Man unterscheidet zwischen positivem (Eustress) und negativem Stress (Distress). Positiver Stress entsteht zum Beispiel in der Endphase eines Projekts, wenn nach Abschluss Anerkennung und Zufriedenheit zu erwarten sind. Negativer Stress hingegen kommt zum Beispiel bei Überbelastungen im Beruf auf. Mehrarbeit bedeutet zeitgleich die Vernachlässigung des Privatlebens, was zu negativen Gedanken führen kann.

Unter Umständen übersteigen die Anforderungen des Arbeitgebers die Fähigkeiten des Mitarbeitenden und es kommt zur dauerhaften Stressbelastung. Über kurz oder lang können immer wiederkehrende Symptome wie Magen- und Rückenschmerzen, Kopfweg oder Schlafstörungen die physische und psychische Gesundheit in Gefahr bringen.

¹ BKK Gesundheitsreport 2015

² Bundeszentrale für politische Bildung (2015)

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Überblick

Die „Treiber“ für den Trend zur innerbetrieblichen Gesunderhaltung sind längst ausgemacht: So tragen der demografische Wandel und der zunehmende Fachkräftemangel zu einer Veränderung am Arbeitsmarkt bei.

Viele Unternehmen müssen mit deutlich älteren Belegschaften zukünftig wettbewerbsfähig und erfolgreich sein; zudem wird die Konkurrenz um qualifizierte Berufseinsteiger immer stärker. Dabei entscheiden auch gesunde Arbeitsbedingungen über die Attraktivität eines Unternehmens. Hier kann das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ansetzen, da sich viele Vorteile für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden ergeben.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

BGM umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz verbessern sollen. Es bezieht nicht nur die innerbetrieblichen Verhältnisse ein, sondern auch das Verhalten sämtlicher in die Betriebsprozesse eingebundener Personen.

Dies kann durch eine Verknüpfung unterschiedlicher Ansätze erreicht werden:

- › Stärkung persönlicher Gesundheitskompetenzen
- › Förderung einer aktiven Beteiligung der Mitarbeitenden
- › Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen⁴

+ Vorteile für Arbeitnehmende:

- › Verringerte gesundheitliche Risiken und Beschwerden
- › Gesteigertes Wohlbefinden
- › Besseres Betriebsklima
- › Gesundheitsbewusstes Verhalten im Unternehmen und in der Freizeit
- › Erhöhung der Kompetenz bei Gesundheitsfragen
- › Arbeitsplatzsicherung
- › Weniger Arbeitsbelastungen

⁴ Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der EU, 1997

Faire und zuverlässige Arbeitsbedingungen

Personalführung	Chancengleichheit und Diversity	Gesundheit	Wissen und Kompetenz
› Führung und Kommunikation › Partizipation und Motivation › Arbeitsorganisation und Arbeitszeit	› Familie und Beruf › Demografie › Inklusion › Frauenförderung	› Physische und psychische Gesundheit › Organisationelle und individuelle Resilienz	› Personalentwicklung › Lebenslanges Lernen › Wissenstransfer

Das Unternehmen der Zukunft

Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit, www.inqa.de

Eine lohnende Investition

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine lohnende Investition, da es sich für Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen bezahlt macht. Denn Mitarbeitende, die sich gesund und gut fühlen, sind eine wichtige Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit ihres Unternehmens. So lässt sich beobachten, dass immer mehr Arbeitgeber ihren Fokus auf die Etablierung einer gesunden Unternehmenskultur legen.

Wenn das Budget eine Rolle spielt, ist es sinnvoll, sich auf effiziente und zielführende Maßnahmen zu konzentrieren. Das Finanzamt fördert Unternehmen bei der Umsetzung einiger Gesundheitsmaßnahmen⁵, indem 600 Euro je Mitarbeitendem pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei sind.

+ Vorteile für Arbeitgeber:

- › Erhöhte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität
- › Größere Konkurrenzfähigkeit
- › Verringerung der Personalfuktuation
- › Gesteigerte Produkt- und Dienstleistungsqualität
- › Verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation
- › Imageaufwertung für das Unternehmen
- › Langfristige Senkung des Krankenstandes

⁵ Im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen nach § 20 SGB V (z. B. Rücken- und Ernährungskurse, Bewegungsprogramme oder Raucherentwöhnungen)

Leitlinien

- Luxemburger Deklaration
- Leitfaden Prävention: Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung von § 20, 20a und 20b SGB V
- Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention (Präventionsgesetz - PräVG)

Rechtliche Rahmenbedingungen

In der Bundesrepublik gibt es eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen, in denen die Betriebliche Gesundheitsförderung und Primärprävention geregelt werden. Aufgaben, die die Krankenkassen betreffen, sind in dem § 20 SGB V und dem Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes festgelegt.

Dort beschriebene Verordnungen stecken jedoch lediglich einen Handlungsrahmen für die einzelnen Akteure im Gesundheitswesen ab und beschreiben meist nur die Mindestanforderungen.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen sollten jedoch über den normalen Arbeitsschutz hinausgehen. So geben einige Leitlinien Empfehlungen für die Gestaltung betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Einige werden nachstehend beispielhaft aufgeführt.

Rechtsgrundlagen

- § 20a und 20b SGB V – Betriebliche Gesundheitsförderung und Primärprävention durch die gesetzlichen Krankenkassen
- § 1 und § 14 SGB VII – Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren durch die gesetzliche Unfallversicherung und die Zusammenarbeit mit der gesetzlichen Krankenversicherung
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – Gesetz zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes, zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit. Dieses Gesetz regelt die Pflichten und Rechte von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – regelt Arbeits-, Pausen- und Erholungszeiten zum Schutz der Gesundheit und zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten.



Integration von BGM

BGM wird als bereichsübergreifendes Projekt in Ihrem Unternehmen eingeführt. Zu Beginn werden gemeinsam Ziele definiert und anschließend die passenden Maßnahmen abgestimmt. Diese umfassen alle Dimensionen menschlicher Gesundheit und räumen der Verhaltens- und Verhältnisprävention einen gleich hohen Stellenwert ein.

Dabei sollen verhaltenspräventive Maßnahmen Einfluss auf das individuelle Gesundheitsverhalten der einzelnen Mitarbeitenden nehmen. Im Idealfall werden sie dazu motiviert, von selbst gesundheitliche Risiken zu minimieren und sich gesundheitsförderlich zu verhalten.

Bei der Verhältnisprävention geht es um Gesundheitsförderung im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung. Ziel ist es, die Arbeitsumwelt gesundheitsgerecht zu gestalten, um Gefährdungsfaktoren zu reduzieren und Belastungen einzugrenzen.

Nach Projektabschluss sollte das BGM in die Unternehmensorganisation integriert werden. Wichtig ist, dass Gesundheit als Teil Ihrer Unternehmenspolitik und -kultur verstanden wird.



Die vier Schritte des Gesundheitsmanagements

Wie soll BGM umgesetzt werden, damit es zu nachhaltigem Erfolg führt? Grundsätzlich gilt: Der Weg zum gesunden Unternehmen muss gemeinsam beschritten werden, und zwar mit Beteiligung aller Ebenen bzw. der gesamten Belegschaft.

Ein Plus für Sie

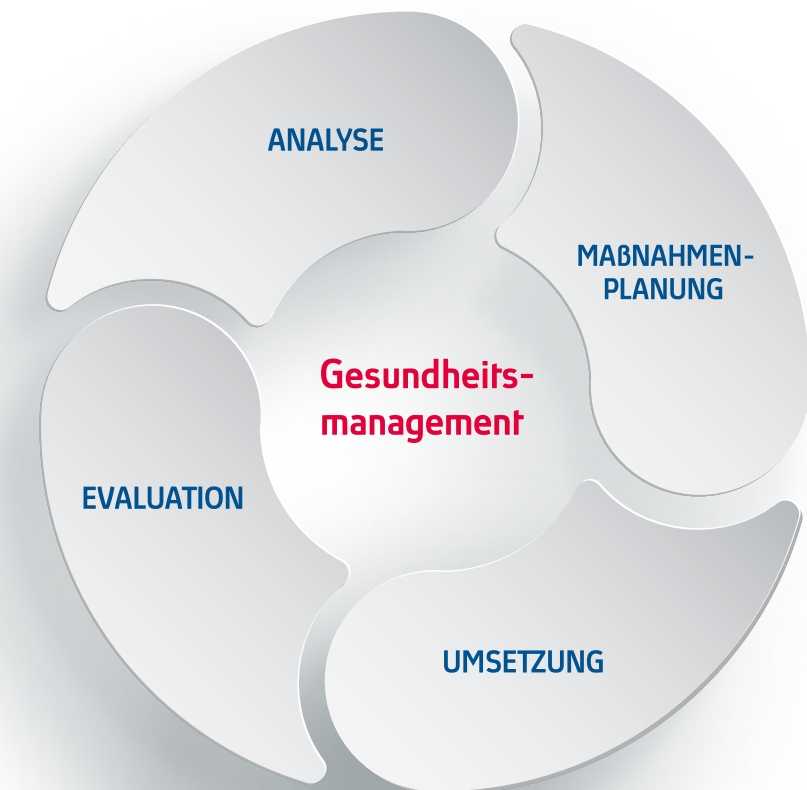
- Mit uns greifen Sie auf weitreichende Expertise und Know-how zurück. Es ist unser Anspruch, jedem Unternehmen ein individuelles, auf die tatsächlichen Bedürfnisse zugeschnittenes Angebot zu machen und kein „Servicepaket aus dem Katalog“ anzubieten.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist eine Unternehmenskultur, die von einem partnerschaftlichen, vertrauensvollen Umgang miteinander geprägt ist.

Somit haben Unternehmen, die ihre Beschäftigten wertschätzen und an Veränderungsprozessen teilhaben lassen, bereits eine wichtige Voraussetzung erfüllt. Gesundheit ist sowohl Aufgabe jedes Einzelnen als auch ein zentrales Führungsthema.

An Mitarbeitenden orientierte Führung beinhaltet unter anderem regelmäßige Kommunikation mit den Beschäftigten sowie ihre Motivation und Unterstützung. In diesem Zusammenhang sind Personalerinnen und Personaler und hierbei insbesondere auch die Verantwortlichen für die Führungskräfteentwicklung sowie Mitarbeitende der Organisationsentwicklung wichtige Akteure des Gesundheitsmanagements, da sie eine dauerhafte Verankerung des BGM in den betrieblichen Strukturen sichern.

Grundsätzlich gilt: BGM ist ein Prozess bzw. ein Lernzyklus, der im Verlauf immer wieder überprüft und an neue Gegebenheiten angepasst werden kann und muss.



Schritt 1: Analyse der Ist-Situation

Die Analyse bildet die Basis, auf welcher sich ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement aufbaut. Aktuelle Gesundheitsprobleme und -ressourcen werden mit ihrer Hilfe ermittelt: Welche Faktoren beeinflussen die Gesundheit der Mitarbeitenden? Wie gesund sind sie, sowohl physisch als auch psychisch? Gibt es gravierende Schwachstellen? Und wo sind Potenziale zu erkennen?

Eines der beliebtesten Analyseinstrumente im BGM ist der Gesundheitsbericht. Hierbei werden Krankheitsdaten zusammengefasst und die häufigsten Erkrankungsarten bei Arbeitsunfähigkeit unter Beachtung des Datenschutzes dargestellt.

Ein weiteres Analysemittel ist der Gesundheitszirkel. Dieser eignet sich vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen. Durch den Einbezug der Belegschaft können Potenziale und Belastungen aus erster Hand festgestellt werden. Teilnehmende sind Mitarbeitende, die repräsentativ für ihre Kolleginnen und Kollegen und Abteilungen sprechen. Neben der Bedarfsanalyse erarbeiten sie auch erste Lösungsansätze, die der Geschäftsführung präsentiert werden. Durch die Beteiligung der Mitarbeitenden sowohl im Analyseprozess als auch in der Maßnahmenfindung ist die Akzeptanz zur Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen in der Belegschaft oft sehr hoch.

Weitere Analyseinstrumente: Mitarbeitendenbefragungen, Arbeitsplatzanalyse, Arbeitssituationsanalyse, Körperfunktionsanalyse



Schritt 2: Strategiefindung und Maßnahmenplanung

Aus den gewonnenen Erkenntnissen der Ist-Analyse werden nun konkrete Ziele formuliert und eine Strategie festgelegt. Was genau wollen wir erreichen? Ist das Ziel realistisch? Wie lange wird es dauern?

Die Ziele können vielfältig sein. Sie reichen von höherer Arbeitsqualität mit guten Arbeitsbedingungen über bessere Organisation der Betriebsabläufe bis hin zu einer höheren Gesundheitsquote sowie zu mehr Motivation und Arbeitszufriedenheit. Aus den definierten Zielen werden sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen abgeleitet.

Schritt 3: Maßnahmenumsetzung

Die gemeinsam beschlossenen Maßnahmen werden nun systematisch in die Tat umgesetzt.

Wichtig und erfolgversprechend ist, dass diese Phase schnell nach der Planung erfolgt. Wenn zum Beispiel nach einer Mitarbeitendenbefragung zu viel Zeit vergeht, könnte die Motivation in der Belegschaft abnehmen.

Zielgruppengerecht

Wenn ein BGM-Konzept erfolgreich sein soll, dann sind Maßnahmen individuell auf den Betrieb und seine Struktur zugeschnitten. Es gibt Aktionen, die für die gesamte Belegschaft sinnvoll und zielführend sind, zum Beispiel Gesundheitstage oder Bewegungsangebote.

Trotzdem kann es kontraproduktiv sein, nach dem Gießkannenprinzip vorzugehen und die Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen nicht herauszuarbeiten. Wer zielgruppen-genau vorgeht, kann den Effekt des Gesundheitsmanagements stärken.



So können zum Beispiel Führungskräfte an Workshops für gesundheitsorientierte Führung teilnehmen, Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter lernen, mit ihrer besonderen Belastung umzugehen, oder Mitarbeitende "50+" erhalten ein Training, das auf ihr Alter zugeschnitten ist. Eine Mischung aus allgemeinen und spezifischen Angeboten ist daher ideal.

Kommunikation

Für ein erfolgreiches BGM ist eine kontinuierliche Kommunikation im Unternehmen maßgeblich. Deshalb ist es empfehlenswert, parallel zum Maßnahmenplan auch einen Kommunikationsplan auszuarbeiten und genau zu skizzieren, wann und wie auf Gesundheitsangebote aufmerksam gemacht werden soll.

Denn Mitarbeitende werden tagtäglich mit Informationen überhäuft. Scheinbar unwichtige Informationen, die nicht unmittelbar etwas mit ihrem Arbeitsumfeld zu tun haben, können leicht übersehen werden.

Schritt 4: Evaluation

Die Bewertung des BGM-Projekts hilft den Verantwortlichen, konkrete Fakten und Zahlen zu bekommen, und vermeidet Annahmen aus dem Bauchgefühl heraus. Eine systematische kontinuierliche Weiterentwicklung des BGM ist daher nur mit einer Evaluation möglich.

Bereits bei der Projektplanung müssen die Ziele deutlich und vor allem messbar definiert werden, um den Projekterfolg bewerten zu können. Dies geschieht auf drei Ebenen. Zunächst wird geschaut, welche Qualität die Prozesse hatten, also ob die Aktivitäten reibungslos gelaufen sind und ob das Geplante auch so umgesetzt wurde. Ebenso wichtig ist es, die Strukturen zu hinterfragen und zu schauen, ob die nötigen Voraussetzungen geschaffen wurden, um die Ziele zu erreichen. Letztendlich zählt das Ergebnis: Wurden die Ziele erreicht und in welchem Maß wurde das geschafft, sind hierbei die wichtigsten Fragen.



Die Rolle der Führungskräfte

Auf ganz unterschiedliche Art und Weise nehmen Führungskräfte Einfluss auf die Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden.



Führungskräfte haben großen Einfluss

Ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten wirkt sich nicht nur auf die Arbeitszufriedenheit und Leistungen der Angestellten aus, sondern nimmt unter anderem auch Einfluss auf die Fluktuationsrate eines Unternehmens.

Das Verhalten der Führungskräfte und ihre Fähigkeit, mit Belastungen umzugehen und Probleme zu lösen, aber auch zu kooperieren und kommunizieren, dient zur Orientierung und gibt den Beschäftigten Sicherheit.

Kompetenzen stärken

Die Rolle von Führungskräften geht mit viel Verantwortung für verschiedenste Aufgaben einher. Sie sichern den Informationsfluss und die Zusammenarbeit, sorgen dafür, dass alle Beschäftigten in die Prozesse des Unternehmens eingebunden sind, und fördern die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Dabei müssen sie immer die Unternehmensziele im Blick haben.

Allein die Fachkompetenz reicht jedoch nicht aus. „Social Skills“ sind mindestens genauso bedeutsam, denn Verlässlichkeit, Transparenz, Anerkennung und persönliche Zuwendung fördern die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden. Loyalität und Übereinstimmung von Wort und Tat schaffen Vertrauen und ein positives Betriebsklima. Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten mehr und steigern die Produktivität des Unternehmens – nicht zuletzt, weil sie weniger wegen Krankheit ausfallen. Ein gutes Führungsklima schafft somit Wettbewerbsvorteile.



Checkliste

Folgendes sollten Sie vermeiden:

- ✗ Wahllosen Einsatz von Maßnahmen
- ✗ Widerstand von Führungskräften
- ✗ Missachtung von Planung und Struktur
- ✗ Konflikte zwischen Unternehmensführung und Personalvertretung
- ✗ Fehlende Entscheidungskompetenzen
- ✗ Fehlende Aufklärung über Sinn und Nutzen von BGM bei den Mitarbeitenden

BGM ist erfolgreich, wenn:

- ✓ die Geschäftsleitung hinter dem Projekt steht,
- ✓ BGM als Führungsaufgabe erkannt wird,
- ✓ die Analyse der Ist-Situation durchgeführt wird,
- ✓ eine Betriebsvereinbarung über Zuständigkeit, Ressourcen, Ziele und Kommunikation vorhanden ist,
- ✓ es ein Entscheidungsgremium (z. B. Arbeitskreis Gesundheit) gibt,
- ✓ die Mitarbeitenden eingebunden und informiert werden,
- ✓ Maßnahmen auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten sind,
- ✓ es eine regelmäßige Überprüfung der Gesundheitssituation gibt.

BGM in der Praxis

Gesunde Mitarbeitende bedeuten gesunde Unternehmen. Wir unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung von gesunden Arbeitsplätzen. Hier finden Sie einige Möglichkeiten, um ein gesundes Unternehmen auf den Weg zu bringen.

Ein Plus für Sie

- › Bei der Planung und Umsetzung aller Maßnahmen sowie der Evaluation stehen wir Ihnen als Gesundheitspartnerr zur Seite und erstellen gemeinsam mit Ihnen ein individuelles Gesundheitsprogramm nach Maß.

Analyse

Erstellung eines Gesundheitsberichts

Wir erstellen Gesundheitsberichte anhand von Arbeitsunfähigkeitsanalysen. Welche Potenziale gibt es in Ihrem Unternehmen? Wir entwickeln gezielte Maßnahmen mit Ihnen.

Gesundheits-Screenings

Sie wollen in Ihrem Betrieb ein Gesundheits-Screening durchführen und mit fachlichen Informationen versorgt werden? Wir unterstützen Sie zum Beispiel mit einer BMI- und Körperfettanalyse, testen die Lungenfunktion oder messen den Blutdruck und Blutzucker bei Ihren Mitarbeitenden.

Gesundheitszirkel

Der Gesundheitszirkel setzt sich aus vier bis acht Mitarbeitenden zusammen, die als Sprachrohr für die Kolleginnen und Kollegen dienen. Bei der Analyse der Belastungen werden also keine Einzelprobleme erläutert, sondern Belastungen, die mehrere oder alle Mitarbeitende am gesundheitsgerechten Arbeiten hindern. Unsere Expertinnen und Experten unterstützen Sie mit einer ergebnisorientierten Moderation.

Arbeitssituationsanalyse

Die Arbeitssituationsanalyse ermöglicht in kurzer Zeit unter Beteiligung großer Teile der Belegschaft eine umfassende Schwachstellenanalyse der betrieblichen Arbeitsbedingungen.

Belegschaftsbefragung

Eine Belegschaftsbefragung dient dazu, die Meinungen und Einschätzungen eines Unternehmens zu erfassen und anschließend gewinnbringend zu nutzen. Aufgrund der Ergebnisse werden individuelle Gesundheitsmaßnahmen geplant und darauffolgend gemäß der vier Schritte des Gesundheitsmanagements umgesetzt. Belegschaftsbefragungen sind je nach Bedarf analog, digital oder in Kombination möglich.



Maßnahmenplanung und Umsetzung

Arbeitskreis Gesundheit

Der Arbeitskreis Gesundheit setzt sich aus betrieblichen Expertinnen und Experten sowie Führungskräften zusammen und übernimmt die Rolle als Steuerungsgremium für das Betriebliche Gesundheitsmanagement innerhalb des Unternehmens. Er kann Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz definieren. Hier erfolgt die Koordinierung der BGM-Maßnahmen im gesamten Unternehmen. Es werden realistische Lösungsvorschläge erarbeitet und zeitnah umgesetzt.

Seminare zur gesundheitsgerechten Führung

Führungskräfte haben Vorbildfunktion und Einfluss auf die Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Mitarbeitenden. Wir organisieren Seminare, in denen wir nach individueller Analyse praxisnahe Strategien einer gesundheitsgerechten Führung vermitteln.

Ergonomieberatung

Wir führen in Ihrem Unternehmen Arbeitsplatzbegehungen durch und unterstützen Sie bei der Gestaltung eines gesundheitsförderlichen und ergonomischen Arbeitsumfelds.

Mit dem Fahrrad zur Arbeit

Unterstützen Sie bewegungsfreudige Mitarbeitende, wenn sie mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen und gleichzeitig etwas für die Umwelt tun. Eine Challenge oder ein Bonusprogramm können ein zusätzlicher Anreiz sein.



Bewegungsmultiplikatoren

Wir bilden Ihre Mitarbeitenden zu Bewegungsmultiplikator/innen aus. Sie führen dann mit den Kolleginnen und Kollegen spezielle Bewegungsübungen im Sitzen und Stehen durch. Ziel ist, arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungsapparats zu reduzieren.

Ernährungsberatung

Wir führen zusammen mit ausgewählten Kooperationspartnern Ernährungsberatungen in Ihrem Betrieb durch.

Gesunder Schlaf

Wie man sich bettet, so liegt man – und so schläft man auch. Doch gesellen sich heute viele weitere Gründe hinzu, aus denen Menschen nicht schlafen können. Dabei ist gesunder Schlaf eine wahre Energiequelle – Schlafstörungen dagegen sind auf Dauer schädlich. Um das Nischenthema Schlaf endlich aufzuwecken, stellen wir als BKK·VBU eine Vielzahl an Angeboten zur Förderung eines gesunden Schlafs für Unternehmen zu Verfügung.

Gesundheitstage

Wir unterstützen Sie bei der Durchführung von Gesundheitstagen mit unserem Know-how – vom Konzept über Referentinnen und Referenten, das Infomaterial bis hin zur Vermarktung.

Workshops für Azubis

Machen Sie Ihre Azubis fit: Wir bieten verschiedene Module, unter anderem zu den Themen Bewegung, Ressourcenmanagement, Medienverhalten, Suchtprävention und Konfliktmanagement an.

Seminare zum Stressmanagement

Um Burn-out bei Ihren Mitarbeitenden vorzubeugen, organisieren wir spezielle Seminare und vermitteln Ihnen geeignete Anbieter.

Resilienzmanagement

Diese Workshops umfassen Maßnahmen, die die Belastbarkeit und innere Stärke der Beschäftigten gegenüber äußeren Einflüssen stärken. Neben organisierten Aktionen über den Arbeitgeber kann jede/r Einzelne etwas für die Entspannung tun. Der Alexa Skill "BKK·VBU Waldbaden" ist ein Angebot für diejenigen, die sich den Wald ins heimische Wohnzimmer holen möchten.

Raucherentwöhnungskurse

Nichtraucherschutz ist ein wichtiges Thema in Unternehmen. Wir arbeiten mit verschiedenen Anbietern, vorwiegend mit „Allen Carr“, zusammen und vermitteln Ihnen nicht nur ein Nichtraucherseminar, sondern wir tragen auch 80 Prozent der Kosten, wenn Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns versichert sind.

Evaluation

Für kleinere Unternehmen eignet sich zum Beispiel eine Arbeitssituationsanalyse, die in Form von Workshops oder als Interviews mit den Beschäftigten durchgeführt wird. Ein Vorteil: Mitarbeitende können mit eingebunden und am Verbesserungsprozess beteiligt werden. Ein weiteres Evaluationsinstrument sind Belegschaftsbefragungen. Diese können das BGM-Projekt begleiten und in regelmäßigen Abständen zum Beispiel den subjektiven Gesundheitszustand der Beschäftigten ermitteln. Langfristig lassen sich Trends und der Erfolg des BGM abbilden. Bei Bedarf kann in der Folge die Maßnahmenplanung optimiert werden.



Wir beraten Sie deutschlandweit

Jede Region hat ihren Präventionsberater. Durch die örtliche Nähe können die Expertinnen und Experten besonders gut auf die regionalen Besonderheiten eingehen und dazu beitragen, die Qualität des BGM zu sichern und weitere effiziente Maßnahmen zu planen.



Michael Risthaus
Region West

(02 34) 23 95 49 26 53
michael.risthaus@bkk-vbu.de



David Kiel
Region West

(02 03) 9 87 24 28 04
david.kiel@bkk-vbu.de



Marcus Dornburg
Region Mitteldeutschland

(0 34 61) 3 39 40 04
marcus.dornburg@bkk-vbu.de



Nicole Rister
Region Berlin

(0 30) 7 26 12 20 89
nicole.rister@bkk-vbu.de



Alexander Blagojevic
Region Brandenburg

(0 30) 7 26 1221 66
alexander.blagojevic@bkk-vbu.de



Sven Dahle
Region Süd

(07 11) 8 26 91 17 10
sven.dahle@bkk-vbu.de



Jonas Abraham
Region Nord

0162 57 00 76 37
jonas.abraham@bkk-vbu.de



Nils Döbereck
Region Südwest

(0 69) 45 09 11 43 10
nils.doessereck@bkk-vbu.de

UNSERE VERANTWORTUNG

Wenn eine Krankenkasse nicht nur Gesundheit fördert, sondern auch nachhaltig und sozial engagiert arbeitet, dann ist es: **meine-krankenkasse.de**

meine-krankenkasse.de



Wir sind immer für Sie da.



BKK·VBU
Lindenstraße 67
10969 Berlin



24-h-Servicetelefon
0800 165 66 16 (kostenfrei innerhalb Deutschlands)



facebook.com/bkk.vbu



meine-krankenkasse.de
bgm@bkk-vbu.de

