# Betriebliche Gesundheitsförderung als Aufgabe der GKV

**Am Beispiel des BONAS-Programms der AOK Niedersachsen**

**Dr. Christiane Perschke-Hartmann**
**28.05.2018**

# Beispielhafte Äußerungen von Beschäftigten nach Abschluss des Projekts

„Projekt verändert die Sichtweise und auch das Verhalten von Leitung.“

„Wir haben mehr Verständnis füreinander bzw. haben veränderte Sichtweisen.“

„Das Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Leitung hat sich verbessert.“

„Die Stimmung ist anders.“

„Unsere Haltung hat sich geändert; wir gehen wertschätzender miteinander um.“

„Wir denken mehr bereichsübergreifend und haben mehr Verständnis.“

# Beispielhafte Äußerungen von Führungskräften nach Abschluss des Projekts

„Im Projekt haben wir gelernt uns Zeit zu nehmen, um zu prüfen, ob wir auf dem richtigen Weg sind.“

„Mir ist wichtig, dass nicht punktuell sondern nachhaltig vorgegangen wird. Hier hat uns BONAS den Weg gewiesen.“

„Mit BONAS haben wir die Belange der Mitarbeiter weit stärker in den Fokus genommen.“

„Die Berater der AOKN wirken wie Katalysatoren. Wir nehmen Dinge in Angriff, die wir allein nicht schaffen würden.“

„Im Leitungskreis arbeiten wir jetzt viel vertrauensvoller miteinander.“

# Worum geht es?

Zum Ziele einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!



**Traxler, mfG., Quelle: Tempel und Ilmarinen, 2013, S. 98**

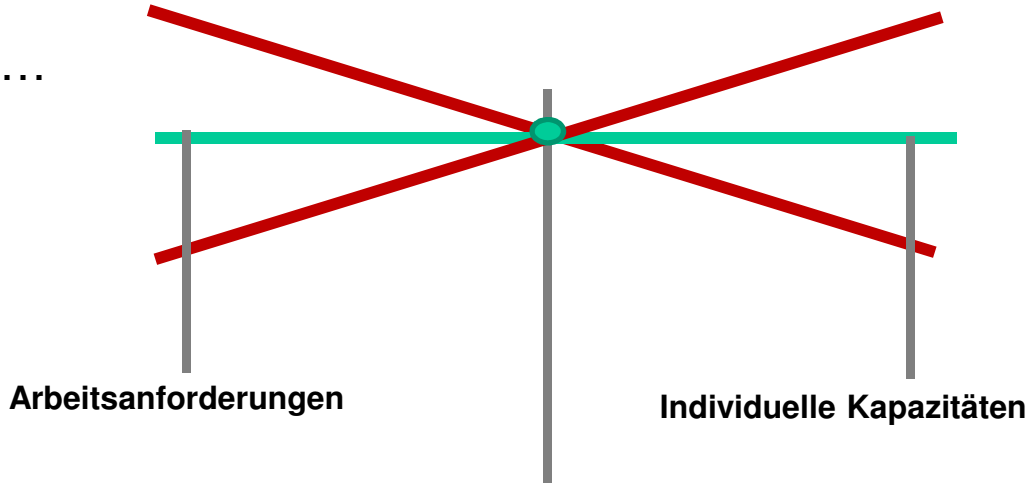
# Was ist Arbeitsfähigkeit und wie kann sie erhalten werden?

**Arbeitsfähigkeit** ist das Verhältnis von

- Individuellen Kapazitäten und
- Arbeitsanforderungen

Eine **gute Arbeitsfähigkeit** bedeutet…

- Individuelle Kapazitäten = Arbeitsanforderungen



# Und Ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit?

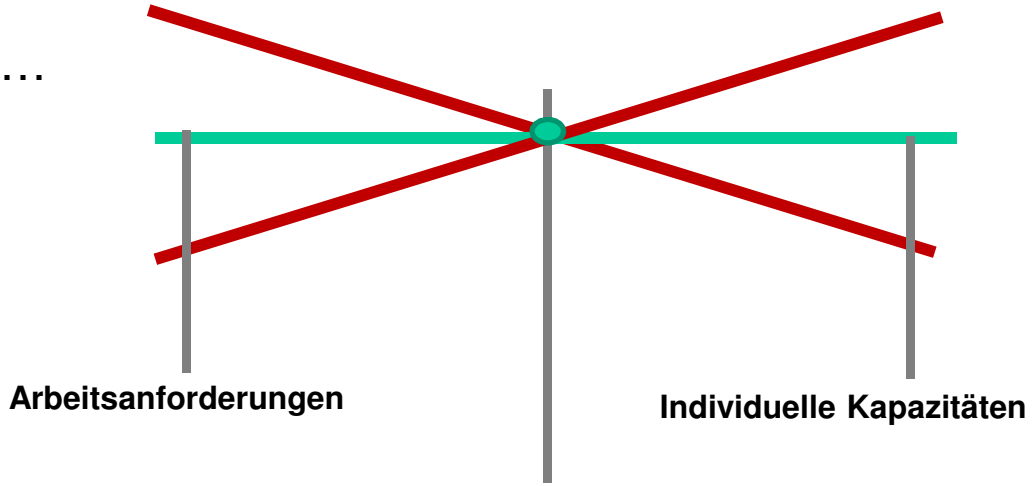
- **Wie ist Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten je erreichten Arbeitsfähigkeit?**
- **Wenn Sie Ihre beste je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?**
- (0 bedeutet, dass Sie derzeit arbeitsunfähig sind.)

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **völlig arbeits-unfähig** | | | | | | | | | | **derzeit die beste Arbeitsfähigkeit** |

# Was ist Arbeitsfähigkeit und wie kann sie erhalten werden?

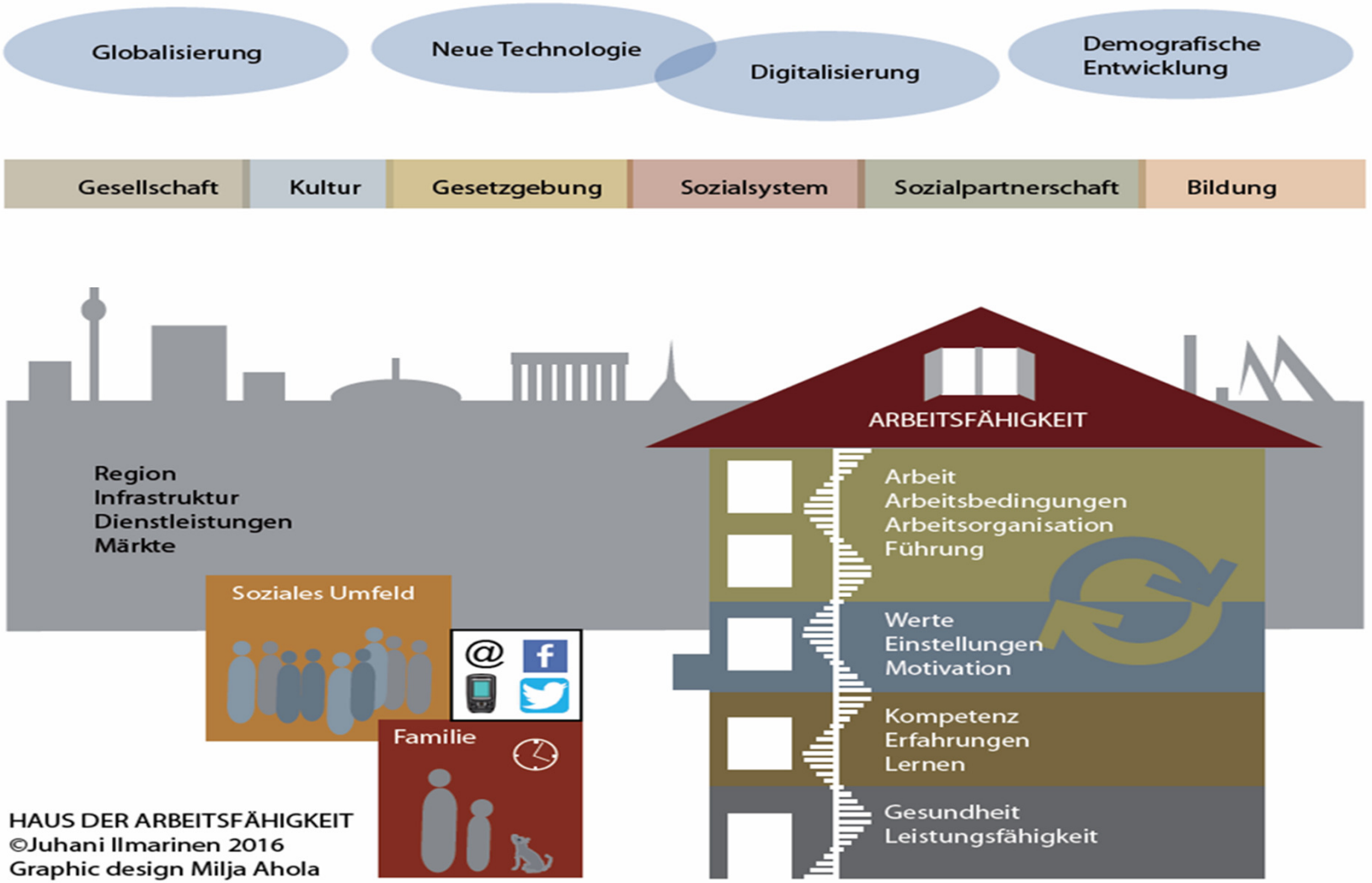
**Arbeitsfähigkeit** ist das Verhältnis von
- Individuellen Kapazitäten und
- Arbeitsanforderungen

Eine **gute Arbeitsfähigkeit** bedeutet…
- Individuelle Kapazitäten = Arbeitsanforderungen

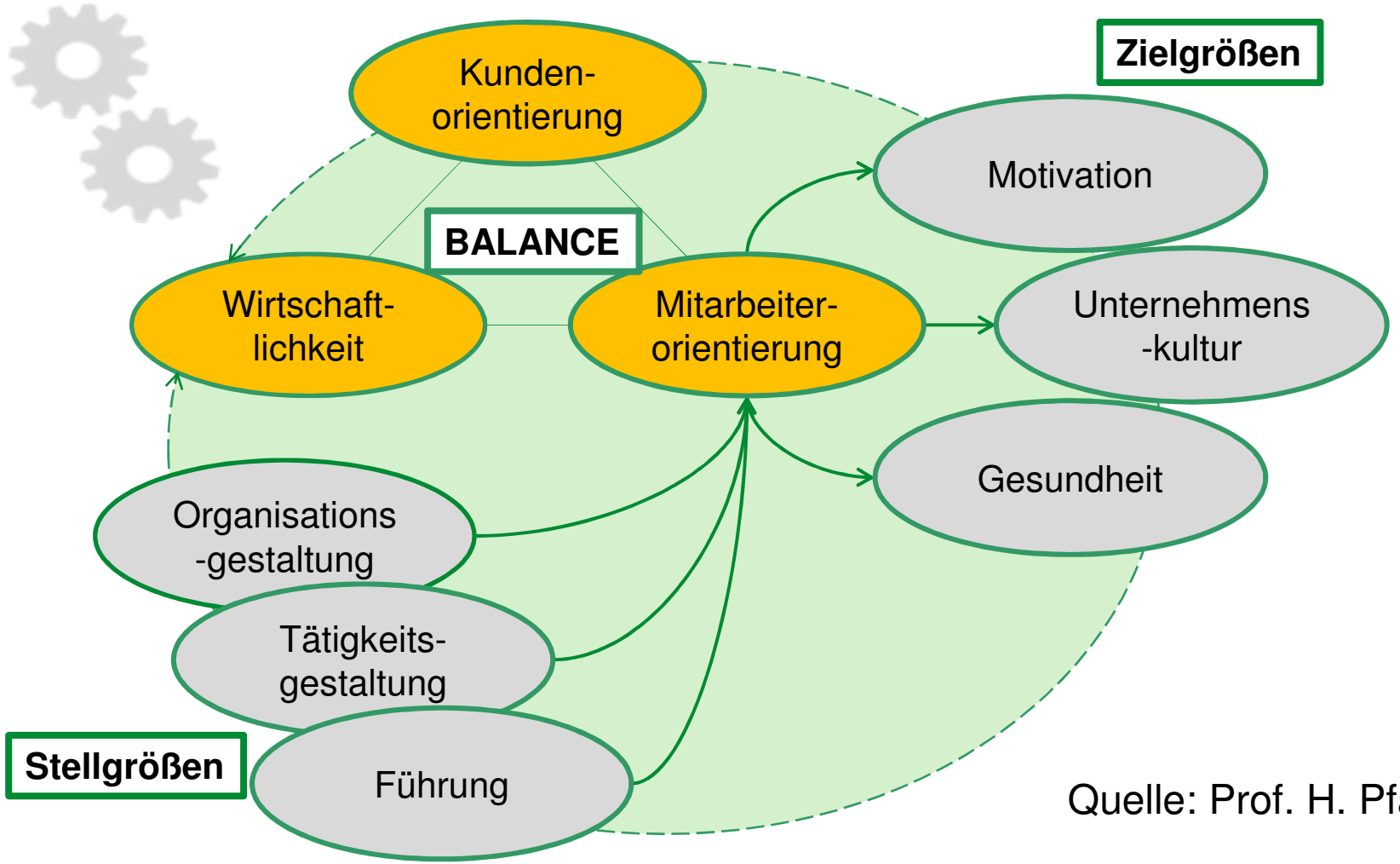



Welche **Faktoren** beeinflussen die Arbeitsfähigkeit?
- Gesundheit
- Berufliche Kompetenzen
- Motivation, Einstellungen, Werte
- Führung, Arbeitsbedingungen und -umgebung

# Haus der Arbeitsfähigkeit



# Stell-und Zielgrößen des Betrieblichen Gesundheitmanagements




Quelle: Prof. H. Pfaff

# Wie geht es?

# Beteiligung Mitarbeitenden im BGM

„Im BGM stehen Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten im Mittelpunkt, dies setzt eine **aktive Rolle der Mitarbeitenden** voraus. […]

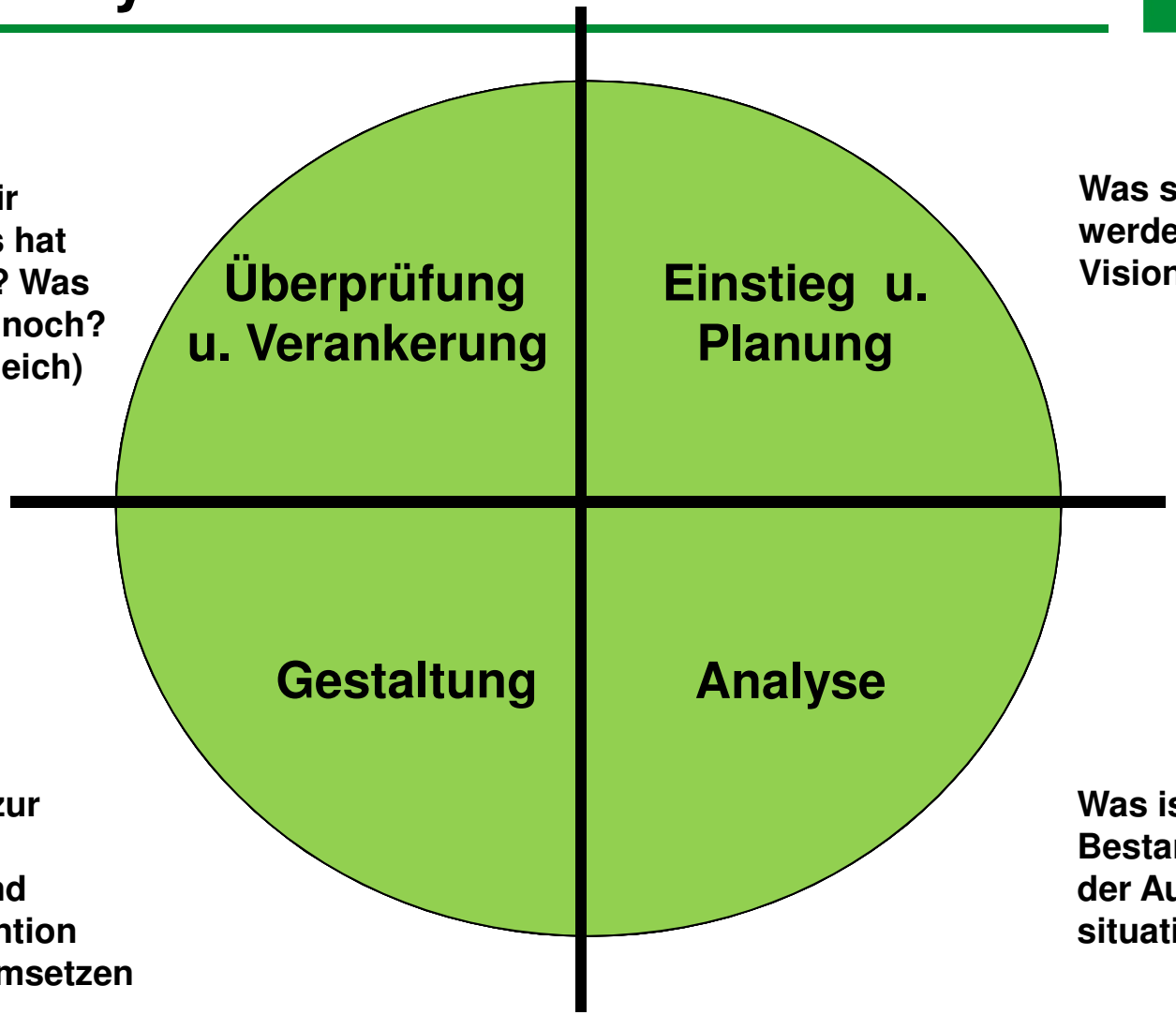
Das heißt, alle Strukturen und Prozesse müssen auf diese Beteiligung hin ausgerichtet sein.

Konkret bedeutet das z.B., dass bei der Durchführung aller notwendigen Analysen, wie Mitarbeiterbefragungen, Arbeitssituationserfassungen oder Gesundheitszirkel, die **Mitarbeiterbeteiligung im Vordergrund** steht.

BGM endet nicht bei der Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen, sondern überprüft stets im Nachgang, ob diese auch **wirksam geworden** sind.“

**Quelle: Baumann, E.; 2011**

# Gesundheitsmanagement - Projektzyklus



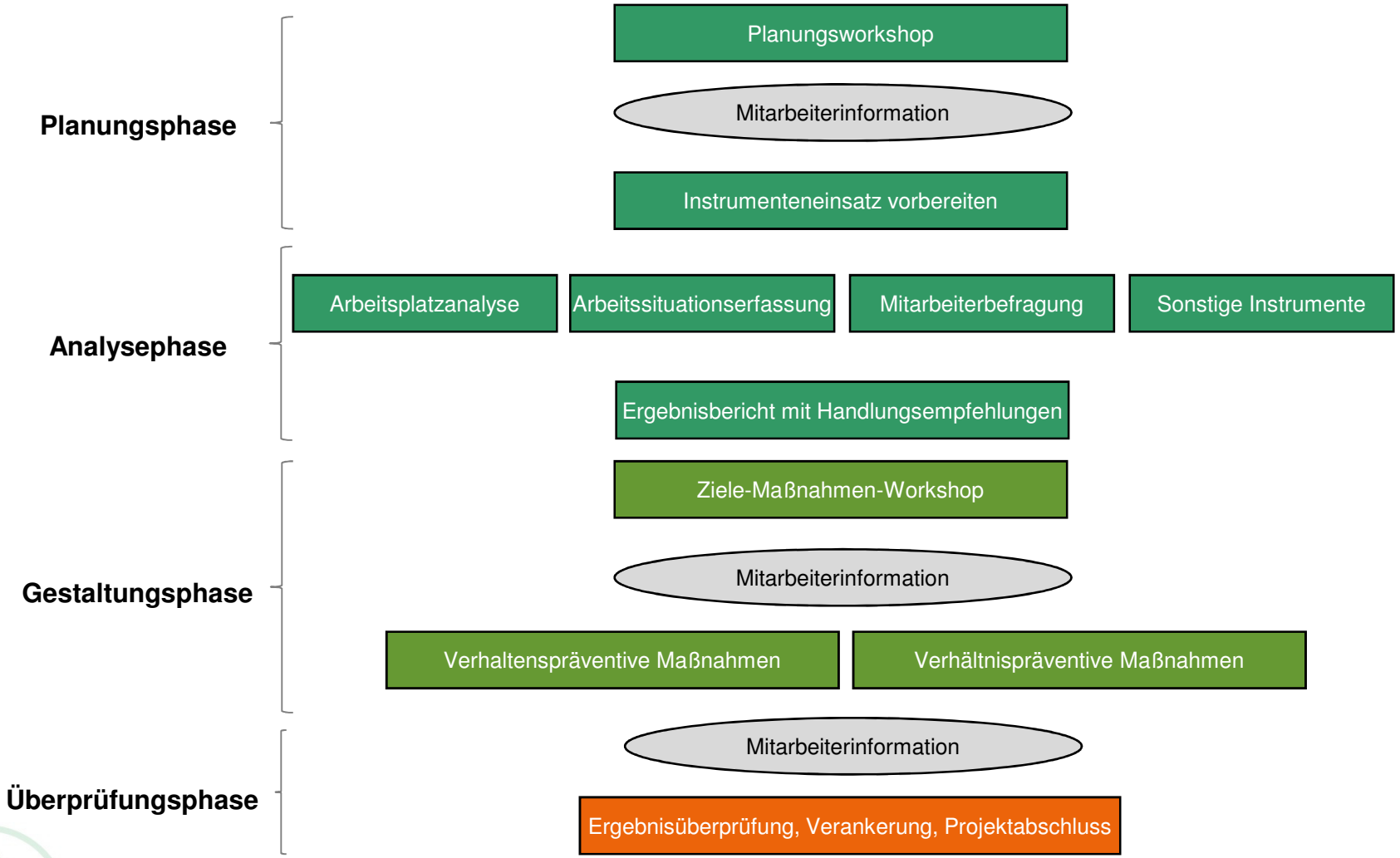

**Was haben wir erreicht? Was hat sich bewährt? Was brauchen wir noch? (Soll-/Ist-Abgleich)**

**Was soll anders werden? Visionen/ Ziele**

**Maßnahmen zur Verhaltens- Verhältnis- und Systemprävention Planen und umsetzen**

**Was ist hier los? Bestandsaufnahme der Ausgangs-situation**

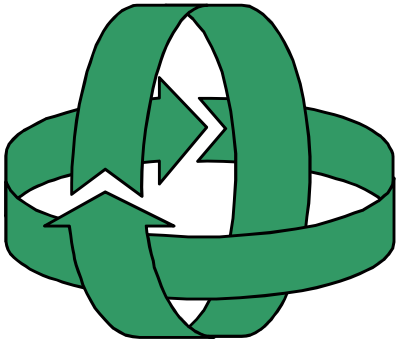
# Idealtypischer Projektablauf



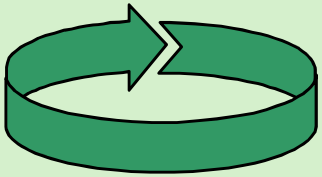
# Präventionsansätze der Betrieblichen Gesundheitsförderung

**Verhaltensprävention**

**Verhältnisprävention**

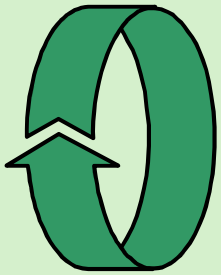


**Gesunde Verhaltensweisen am Arbeitsplatz fördern**



**Zu gesunder Lebensführung außerhalb des Betriebes zu motivieren**

**Belastungen abbauen Ressourcen stärken**



**Arbeitsbedingungen verbessern**

# Allgemeine Projektziele

**Projekt-ziele**

| Aktuelle Belastungen für die Gesundheit erkennen und mildern | Gesundheitswissen und -verhalten verbessern | Gesundheits-management verankern |
|---|---|---|
| „Belastungsabbau/ Ressourcenaufbau“ | „Gesundheits-förderaktionen“ | „Strukturen aufbauen“ „Prozesse anlegen“ |

**Erhöhung Mitarbeiterzufriedenheit – Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Stärkung der Bindung an den Arbeitgeber (Vertrauen), Verbesserung des AG-Images, Senkung von Fehlzeiten**

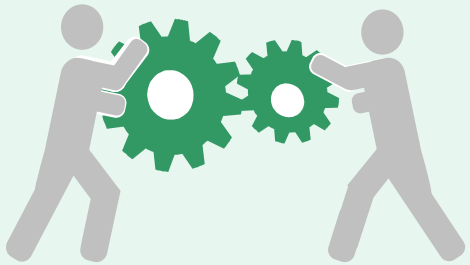
# Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unter **Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM)** verstehen wir

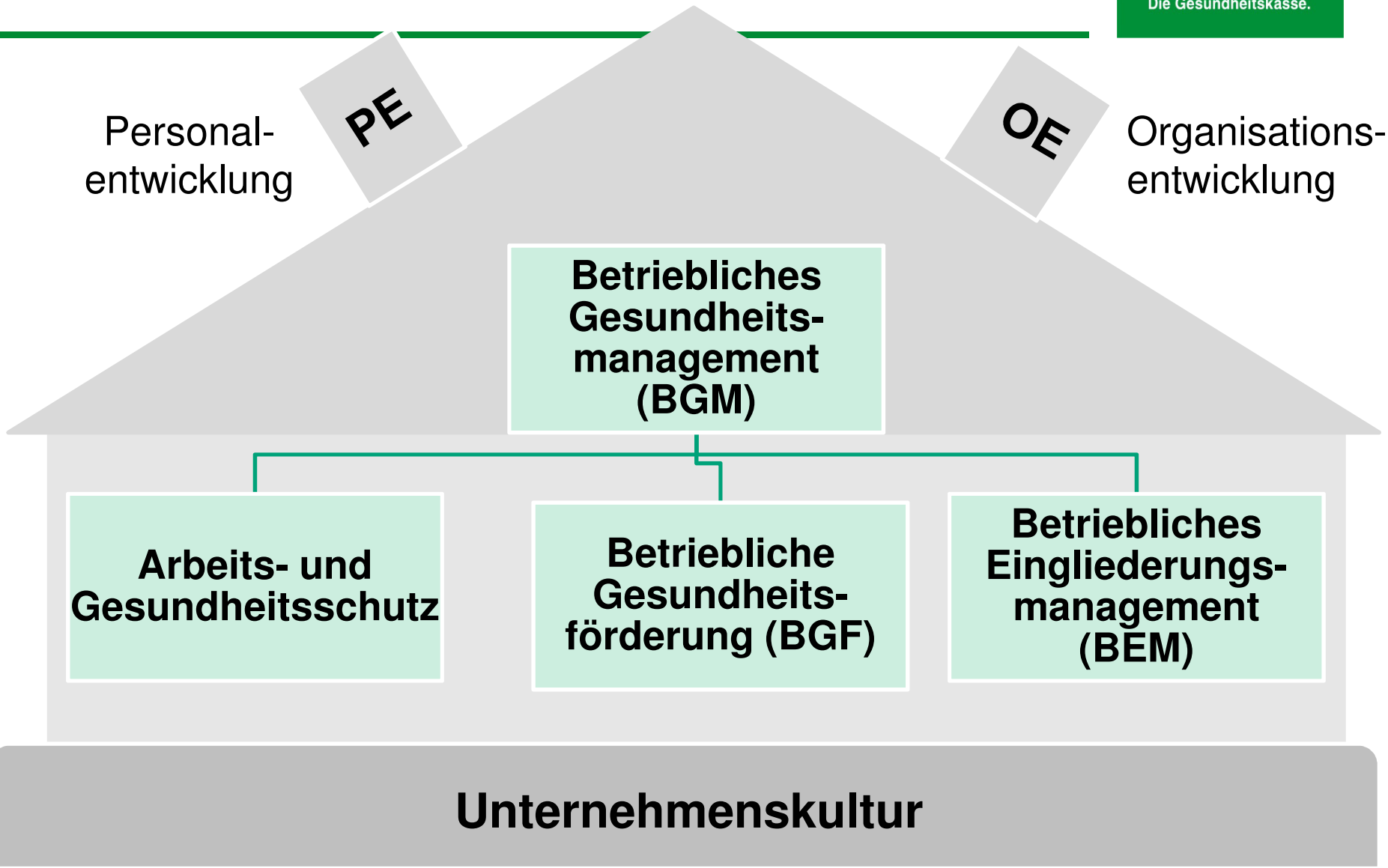
- die Entwicklung **betrieblicher Rahmenbedingungen**,
- und betrieblicher **Strukturen und Prozesse**, die
- die **gesundheitsförderliche** Gestaltung von Arbeit und Organisation
- und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiter

zum Ziel haben.

**Quelle: Prof. Dr. Badura**



# Betriebliches Gesundheitsmanagement

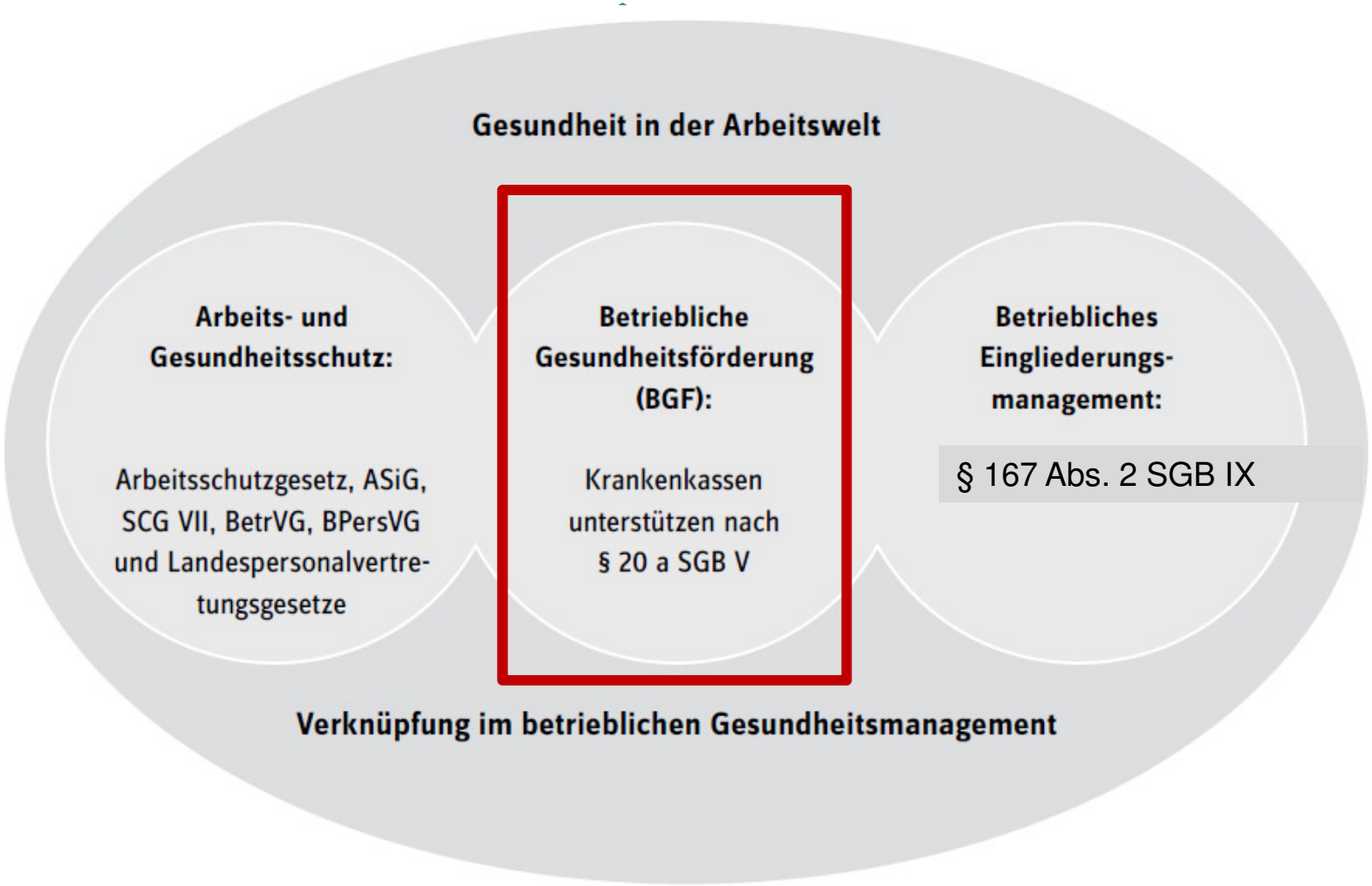


# Grundsätze eines erfolgreichen BGF/ BGM

1. **Ganzheitlichkeit**
   - Individuelle Verhaltensweise
   - Betriebliche Verhältnisse
   - Rahmenbedingung der Arbeit
2. **Partizipation**
   - Gemeinsame Umsetzung mit Mitarbeitenden und Führungskräften
   - Einbeziehung der Mitarbeitenden
   - Mitarbeitender steht im Mittelpunkt
3. **Integration**
   - Gesundheit ist Basis für Erfolg
   - Gesundheit als Organisationsziel
4. **Projektmanagement**
   - Gesundheitsmanagement ist ein Lernprozess
   - Zielgerichtetes, geplantes und systematisches Vorgehen

# Wer unterstützt?

# Gesundheit in der Arbeitswelt




**Quelle: Leitfaden Prävention 2014, Seite 79.**

# Gesundheit im Unternehmen

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Nachhaltige Organisationsentwicklung/ Prozessgestaltung
- Analysegestützte Maßnahmenentwicklung
- AOK-Begleitung über 3 Jahre

Teilprojekte BGF

- Teilprojekte zu Bewegung, Ergonomie, Führung etc.

Einstiegsworkshops

- Einzelveranstaltungen zu Bewegung, Stress, Ernährung, Führung, Sucht
- Max. 2 Maßnahmen pro Jahr

# Ihre AOK-Fachkräfte vor Ort

**z.B. Region Mittelweser**

**BGM-Fachkraft:**
- Christina Frangenberg
- Vanessa Witt

**Fachkraft Bewegung:**
- Lisa Benzing

**Fachkraft Stressbew.:**
- Jana Rösner

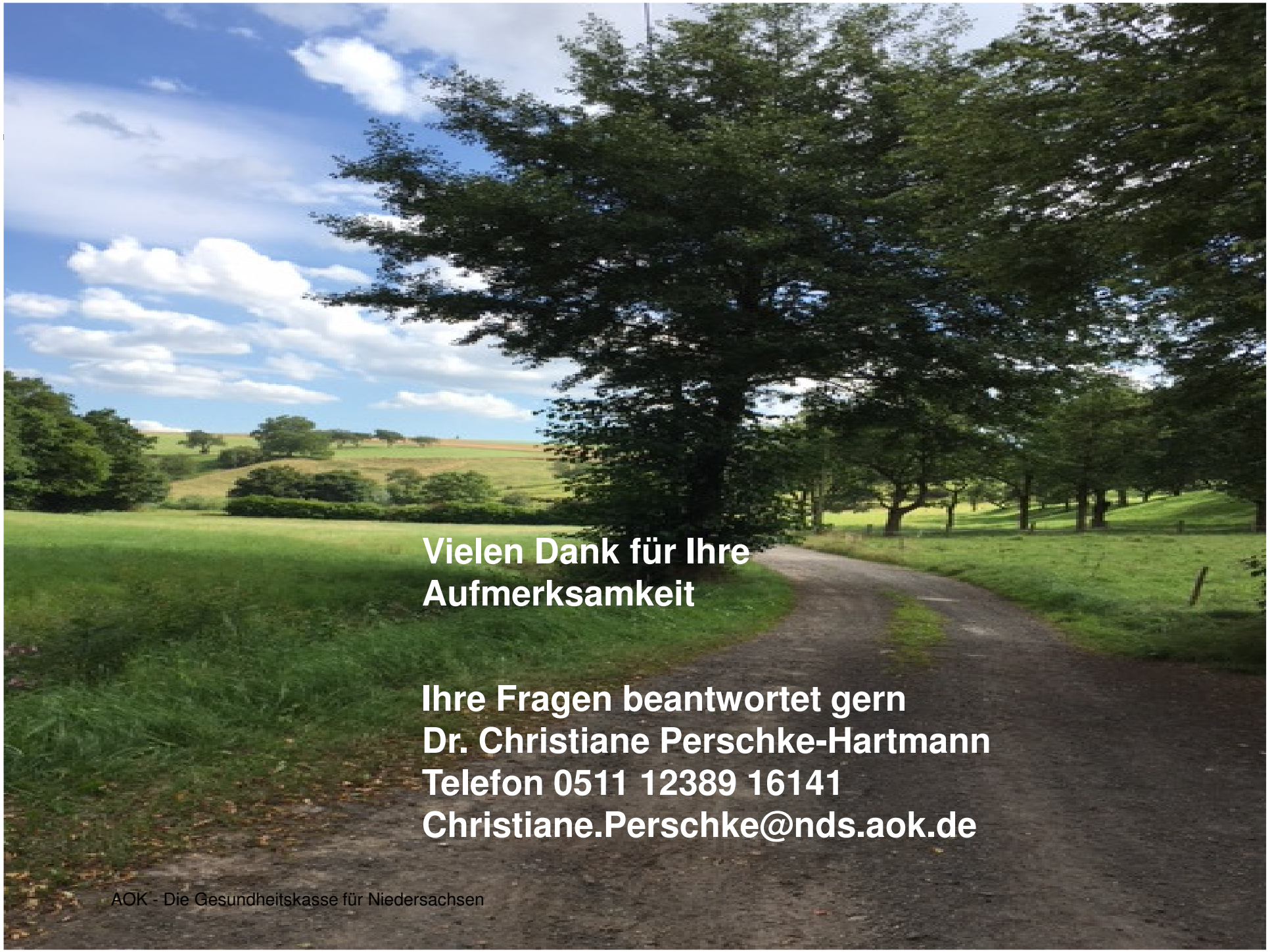
**Feste Ansprechpartner in jeder Region:**

- Marktführer und erster Ansprechpartner für über 150.000 Firmenkunden im Bereich Prävention
- Fachkräfte für Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Fachkräfte für Ergonomie, Bewegung und Fitness
- Fachkräfte für Stressbewältigung
- bei Bedarf ergänzt durch externe Anbieter

**www. aok-business.de/ niedersachsen**

**AOK - Die Gesundheitskasse für Niedersachsen**

**Oder: https://www.bgf-koordinierungsstelle.de/niedersachsen/**


Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit
Ihre Fragen beantwortet gern
Dr. Christiane Perschke-Hartmann
Telefon 0511 12389 16141
Christiane.Perschke@nds.aok.de