

# Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

1

## Definition BGM

- **Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine Unternehmensstrategie**, die darauf abzielt, Gesundheitspotenziale zu stärken, Erkrankungen vorzubeugen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.
- Sie umfasst freiwillige Maßnahmen von Arbeitgebern und Beschäftigten im Betrieb – für gesundheitsgerechte Strukturen und Rahmenbedingungen sowie Verhaltensweisen.

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

2

2

## Definition BGM

Betriebliches **Gesundheitsmanagement BGM** ist ein strukturierter, geplanter und koordinierter Prozess, mit dem **Ziel die Mitarbeitergesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig und nachhaltig zu erhalten.**

- Das **geplante und strukturierte Vorgehen** ist das, was das Gesundheitsmanagement von Betrieblicher Gesundheitsförderung bzw. „bloßem Gesundheitsaktivismus“ unterscheidet. Badura, 1999

## Ziele und Bedeutung

### Erfolgspaar - Arbeit und Gesundheit

**Arbeit wirkt positiv auf die Gesundheit.** Sie trägt zur Zufriedenheit bei, stärkt das Selbstwertgefühl und fördert die persönliche Entwicklung.

- **Dennoch können ungünstige Arbeitsbedingungen zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen.**
- Jeder Arbeitsplatz bringt Anforderungen und Belastungen mit sich. Diese können *körperliche und immer öfter psychische Beschwerden*, aber auch chronische Krankheiten zur Folge haben.

## Ziele und Bedeutung

- Viele Arbeitnehmer beklagen sich immer häufiger über schmerzhaftes **Rückenschmerzen, Nackenleiden, Kopfschmerzen, Erschöpfung und Schlafstörungen.**
- Das Arbeiten z. B. mit Last bürgt auf Dauer ein hohes gesundheitliches Gefährdungspotential. Die oft ungünstige Körperhaltung kann kurz über lang dazu führen, dass schmerzhaftes Schädigungen auftreten, wie **Muskelzerrungen, Gelenkblockierungen oder Knochenbrüche** bei Arbeitsunfällen.
- Auch chronische Dauerschäden wie **Bandscheibenverschleiß und Muskelverspannungen** können die Folge sein.

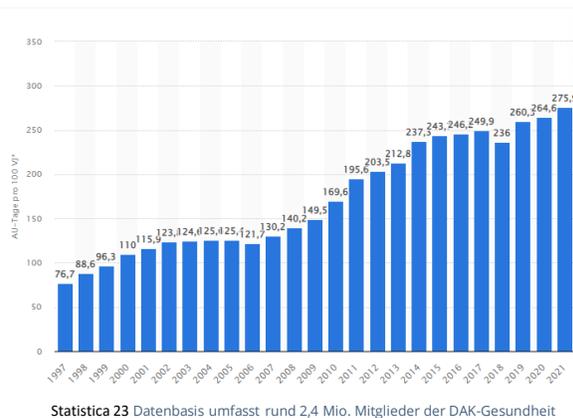
## Ziele und Bedeutung

Die psychosozialen Belastungen im Beruf werden seit Jahren unterschätzt. Sie stellen heute oft ein viel größeres Gefahrenpotential für die Unternehmen dar.

- *„Die psychosozialen Belastungen und ihre Folgen, verursacht durch Stress und Druck in der Arbeitswelt, haben dramatische Ausmaße angenommen. MA als auch Führungskräfte sind gleichermaßen betroffen.“*
- *Gesundheitskassen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften schlagen Alarm. Fast scheint es, dass es aus diesem Kreislauf kein Entrinnen gibt.* Focus 2019

## Ziele und Bedeutung

### Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Diagnosen in Deutschland in den Jahren 1997 bis 2021



© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

7

7

## BGM Grundlagen

### Leitlinien und Handlungsebenen der Ottawa Charta (1986)

- Die **Ottawa Charta** bietet ein inhaltliches und methodisches Integrationsmodell an, um unterschiedliche Strategien der Gesundheitsaufklärung, Gesundheitserziehung, Gesundheitsbildung, Gesundheitsberatung, Gesundheitsselfhilfe sowie der Präventivmedizin anzuwenden und fortzuentwickeln.
- Ihr gesundheitspolitisches Leitbild wird auch als **Umorientierung von der Verhütung von Krankheiten zur Förderung von Gesundheit** beschrieben. (Wikipedia)

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

8

### Die fünf vorrangigen Handlungsfelder der Ottawa Charta:

- **Entwicklung einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik**  
(Berücksichtigung aller fördernden und hindernden Faktoren in der Politik und Verwaltung)
- **Gesundheitsfördernde Lebenswelten schaffen** (Unterstützende Umweltbedingungen schaffen, um so Ressourcen für Gesundheit zu fördern)
- **Gesundheitsdienste neu orientieren** (Erwartung an die Gesundheitsdienste: mehr Selbstverständnis und mehr Orientierung an die persönlichen Bedürfnisse von Menschen als ganzheitliche Persönlichkeit)
- **Gesundheitsbezogene Gemeinschaftsaktionen** (Stärkung lokaler Aktivitäten, Stärkung von Bürgern und Patienten, um so die Selbsthilfe zu fördern)
- **Persönliche Kompetenzen entwickeln** (Grundlegend ist die Gesundheitserziehung, jedoch mit dem Zusatz, die persönlichen und sozialen Fähigkeiten mehr zu beachten)

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

9

### Agenda 21

- Globales Aktionsprogramm für eine nachhaltige Entwicklung „Agenda 21“
- Leitpapier zur nachhaltigen Entwicklung der Welt
- **Beschlossen von 180 Staaten auf der „Konferenz für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen“ 1992 in Rio de Janeiro**
- Agenda“ bedeutet: „Was zu tun ist.“
- „21“ steht für das 21. Jahrhundert.



© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

10

## Das Magische Dreieck der Nachhaltigkeit

### AGENDA 21

- Notwendigkeit, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten betrachten.



© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

11

Die **DIN SPEC 91020 "Betriebliches Gesundheitsmanagement"** wurde erstmalig 2012 initiiert.

- Die Spezifikation legt **Anforderungen an ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem** fest und gibt Organisationen jeglicher Art, Branche und Größe damit Hilfestellung bei Aufbau und Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- jedes Unternehmen muss dabei die ganz spezifischen Anforderungen desselben berücksichtigen aber auch gewisse Mindestanforderungen, damit man von einem **"Managementsystem"** sprechen kann.
- Die DIN SPEC 91020, die über den Beuth Verlag erworben werden kann, kann als Grundlage für eine **akkreditierte Zertifizierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements** herangezogen werden.

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

12

### Verschiedene Gesetze bilden die Grundlage des BGM

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Maschinenverordnung (9. ProdSV )
- Regelungen zur Wiedereingliederung
- Sozialgesetzbuch V
- GKV Leitfaden

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

13

### Nutzen durch BGM

- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) lohnt sich. Daten aus mehr als 2.400 Studien zeigen - die krankheitsbedingten Fehlzeiten sinken um durchschnittlich ein Viertel.
- Das Kosten-Nutzen-Verhältnis (Return on Investment; ROI) ist überaus positiv: Mit jedem investierten Euro können im Ergebnis 2,70 bis 4,95 Euro durch reduzierte Fehlzeiten und andere Effekte eingespart werden. Für Investitionen in den Arbeitsschutz zeigt sich ein vergleichbar positives Kosten-Nutzen-Verhältnis. <sup>(AOK)</sup>

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

14

### Nutzen durch BGM

- Auch die Beschäftigten profitieren. Ein Großteil der Studien belegt eine **Verbesserung ihrer körperlichen bzw. psychischen Verfassung**.
- Häufig ist der Nutzen von BGF dann besonders hoch, wenn Programme verschiedene Maßnahmen berücksichtigen, sei es, dass sie die Betroffenen darin unterstützen, ihr Verhalten zu verändern und/oder ein gesundheitsförderndes Umfeld zu schaffen.
- Besonders deutlich wird dies bei der Prävention psychischer Erkrankungen, aber auch bei Programmen der Bewegungsförderung, der Gewichtsreduktion oder der Nikotinentwöhnung.  
(AOK)

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

15

### Nutzen durch BGM

- Optimaler Arbeitsschutz
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation
- Erhöhung der produktiven Anwesenheitszeiten
- Produktivitätssteigerung
- Kostensenkung bei Entgeltfortzahlung
- Verbesserte Kommunikationsprozesse intern
- Optimierte Abläufe
- Senkung der Fehlerquoten
- Bessere Qualität und gesteigerte Innovationskraft
- Höhere Kundenzufriedenheit

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

16

16

## Die vier Ebenen des BGM

### In der Unternehmenswelt wirken besonders vier Ebenen auf die Gesundheit der Mitarbeiter:

1. Ebene der Verhältnisse des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzgestaltung und -umgebung)
2. Organisatorische Ebene (Strukturen, Arbeitsprozesse, Arbeitszeitgestaltung)
3. Psycho-soziale Ebene (Arbeitsklima, Führungsstil, Kommunikationsklima)
4. Ebene der physiologischen Voraussetzungen (persönliche Voraussetzungen z.B. gegenüber Beanspruchung, Verhaltenskompetenz)

Daraus ergeben sich in der Umsetzung die 3 Säulen des BGM

## BGM Säule 1

### 1. Säule: Verhaltensbezogene Maßnahmen

**Mit diesen Maßnahmen stärken Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer eigenen Gesundheit.**

- Diese können Sie mit Gymnastikkursen oder einem Entspannungs- oder Fitnessraum im Unternehmen fördern.
- Gesundes Essen, Kochkurse, bereitgestellte gesunde Getränke, Obst etc. gehören ebenfalls dazu.
- Beratungsleistungen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Pflege von Angehörigen, aber auch Suchtberatung können da Angebot ergänzen.
- Resilienz- und Achtsamkeitstraining, Rituale zur Entspannung und Verbesserung der Konzentration u. a.
- Die eingesetzten Maßnahmen können sehr vielfältig sein und relativ einfach angeboten werden. Die zum Unternehmen passende Auswahl wird hierbei die Herausforderung sein.

### 2. Säule: Verhältnisbezogene Maßnahmen

Hierbei stehen der Arbeitsschutz und die Arbeitsumgebung im Vordergrund.

- *Wie lassen sich die Arbeitsbedingungen gesünder gestalten?* Diese Frage muss sich jedes Unternehmen ganz individuell stellen. Sie können z. B. Büros mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausstatten, sodass alle auch stehend und somit rückschonend arbeiten können.
- Bei langer Bildschirmarbeit ist die ergonomische Anordnung von Tastatur und Bildschirm notwendig.
- **Eine wesentliche Aufgabe der Führungskraft ist die gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation – vor allem im Hinblick auf die psychische Gesundheit.** Beispiel: Wie wirkt sich eine Korrektur durch Ihren Vorgesetzten auf Sie aus, wenn Sie über eine Woche an einem Konzept gefeilt haben? Besser wäre es hier, kleinschrittige Ziele zu vereinbaren, sodass nicht gleich die Arbeit eines ganzen Tages oder gar einer Woche verworfen werden müsste.

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

19

19

### 3. Säule: Systembezogene Maßnahmen

Bei dieser Säule steht das gesamte Unternehmen als System im Fokus.

- *Wie wirkt sich der Umgang der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen untereinander auf deren Gesundheit aus? Fühlen sich alle Angestellten dem Unternehmen zugehörig oder gibt es Außenseiter?*
- Die Aufgabe der Führungskräfte ist es, hier auf respektvollen und wertschätzenden Umgang zu achten. Trainings zur Konfliktprävention können ihnen dabei helfen. Zusätzlich können gemeinsame Projekte und Veranstaltungen das Gemeinschaftsgefühl im Unternehmen stärken. Gesundheitstage, bei denen Sie auch Unterstützung von Krankenkassen erhalten können, gehören ebenso dazu wie abteilungsübergreifende sportliche und Freizeitaktivitäten oder gemeinsame Fastentage.
- Möchten Sie messbare Ergebnisse in der Gesundheitsförderung erreichen, ist es empfehlenswert, sich mit strategischem BGM weiter auseinanderzusetzen.

© holger arnold balance project - [arnold@balance-project.de](mailto:arnold@balance-project.de) - [www.balance-project.de](http://www.balance-project.de)

20

20