

**Cornelia Schneider**

# **Praxis-Guide Betriebliches Gesundheits- management**

Tools und Techniken für eine erfolgreiche  
Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

3., aktualisierte und ergänzte Auflage

# Inhalt

Geleitwort .....	9
Warum und wie Sie dieses Buch lesen sollten .....	11
Einleitung .....	13
<b>Teil 1: Wissen und Verstehen .....</b>	<b>17</b>
<b>1 Den Begriffsnebel lichten .....</b>	<b>19</b>
1.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) .....	20
1.2 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) .....	21
1.3 Private Gesundheitsförderung (PGF) .....	22
1.4 Weitere wichtige Begriffe .....	24
<b>2 Gesundheitsmodelle bestimmen Denken und Handeln .....</b>	<b>29</b>
2.1 Das biomedizinische Modell .....	30
2.2 Das salutogenetische Modell .....	31
2.3 Das biopsychosoziale Modell .....	32
2.4 Gesundheitsförderung durch Bedürfnisbefriedigung .....	34
2.5 Check-up .....	35
<b>3 Signale verstehen statt Symptome beklagen .....</b>	<b>39</b>
<b>4 Gesundheitsberatung ohne Ratschlag .....</b>	<b>47</b>
4.1 Belehrungen aktivieren nicht .....	48
4.2 Experte, Helfer und Coach – drei Rollen und drei innere Haltungen .....	48
4.3 Check-up .....	50
<b>5 Die Welt hinter den Zahlen erkunden .....</b>	<b>55</b>
5.1 Stress und psychische Belastungen differenziert betrachten .....	58

5.2	Ihrem Körper ist es egal, ob Ihr Stress beruflich oder privat verursacht ist . . . . .	59
5.3	Check-up . . . . .	61
<b>Teil 2: Beachten und Beleben . . . . .</b>		<b>63</b>
<b>6</b>	<b>Vom Wissen zum Tun . . . . .</b>	<b>65</b>
6.1	Sensibilisierung für das Thema ist immer der erste Schritt . . . . .	66
6.2	Selbstreflexion fördert das Verständnis für die eigene Verhaltenssteuerung . . . . .	66
6.3	Modelle zur Verhaltensänderung in die BGF als festen Bestandteil integrieren . . . . .	66
6.4	Das transtheoretische Modell nach Prochaska und Di Clemente . . . . .	67
6.5	Das Zürcher Ressourcenmodell nach Storch und Krause . . . . .	69
6.6	Die Haltung bestimmt die Handlung . . . . .	71
6.7	Selbstregulation ist angenehmer als Selbstkontrolle . . . . .	71
6.8	Bilder und Objekte unterstützen den Veränderungsprozess . . . . .	72
6.9	Check-up . . . . .	73
<b>7</b>	<b>Gesundheit zur Chefsache machen . . . . .</b>	<b>75</b>
7.1	Die vier Ebenen der Einflussnahme einer Führungskraft . . . . .	76
7.2	Wertschätzung und Biochemie . . . . .	77
7.3	Selbstmanagement – die eigene Gesundheit beachten . . . . .	79
7.4	Führungskräfte überzeugen . . . . .	80
7.5	Check-up . . . . .	82
<b>8</b>	<b>Die drei Ebenen der betrieblichen Gesundheitsförderung . . . . .</b>	<b>87</b>
8.1	Freiwillige oder verbindliche Teilnahme an Maßnahmen der BGF . . . . .	89
8.2	Check-up . . . . .	91
<b>9</b>	<b>Interne und externe Experten auf Herz und Nieren prüfen . . . . .</b>	<b>97</b>
9.1	Anbieter von BGM- und BGF-Maßnahmen . . . . .	97
9.2	Eigene Experten ausbilden . . . . .	100
<b>10</b>	<b>Den demografischen Wandel berücksichtigen . . . . .</b>	<b>103</b>
10.1	Alt werden wollen alle, aber niemand will alt sein . . . . .	103

10.2	Das Bild von den älteren Mitarbeitern verändert sich nur langsam	105
10.3	Individuelles Expertenwissen besteht vor allem aus Erfahrungsdaten	105
10.4	Handlungsfelder für alterssensible Gesundheitsförderung	107
10.5	Ältere Arbeitnehmer – alles Einstellungssache!	108
10.6	Check-up	109
<b>11</b>	<b>Humor hilft (fast) immer</b>	<b>115</b>
11.1	Humor als Bestandteil der BGF	116
11.2	Witze zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz	116
11.3	Check-up	117
<b>Teil 3: Strukturieren und Organisieren</b>		<b>121</b>
<b>12</b>	<b>Vorab die Finanzierung sichern</b>	<b>123</b>
12.1	Ein Budget für BGM und BGF im Jahresplan einstellen	123
12.2	Die Fördermöglichkeiten durch Krankenkassen nutzen	123
12.3	Mit den Unfallversicherungsträgern kooperieren	124
12.4	Vorhandene Budgets nutzen	124
12.5	Steuerliche Vorteile mitnehmen	125
12.6	Fördermöglichkeiten aus Landes- und Bundesmitteln prüfen	125
12.7	Kooperationen mit Hochschulen und anderen öffentlichen Institutionen	125
<b>13</b>	<b>Die Analyse ist die Grundlage für die Zielformulierung</b>	<b>127</b>
13.1	Mitarbeiterbefragungen	128
13.2	Formen der Gruppenarbeit	128
13.3	Weitere Ressourcen	129
<b>14</b>	<b>Eine sorgfältige Maßnahmenplanung erspart Enttäuschungen</b>	<b>131</b>
14.1	Die acht Arbeitsbereiche im Team Management System	132
<b>15</b>	<b>Endlich passiert etwas: kreative Maßnahmendurchführung</b>	<b>139</b>
<b>16</b>	<b>Die Bewertung</b>	<b>141</b>
16.1	Langfristig: der objektive ökonomische Nutzen	141

16.2	Kurz- und langfristig: der subjektiv erlebte Nutzen	141
16.3	Weitere Kriterien	142
16.4	Die Verhältnismäßigkeit der Mittel wahren	142
<b>Teil 4: Erfahren und Entwickeln</b>		<b>145</b>
<b>17</b>	<b>Projektbeispiel kommunaler Entsorgungsverband: vom Turnschlappchen-Image zur Personalentwicklung</b>	<b>147</b>
<b>18</b>	<b>Projektbeispiel Industrie: Top-down statt Bottom-up</b>	<b>153</b>
<b>19</b>	<b>Projektbeispiel Mittelstand: „Tue Gutes und rede darüber“ – Verknüpfung von Gesundheitsförderung und Marketing</b>	<b>159</b>
<b>20</b>	<b>Projektbeispiel Kleinunternehmen: Gesundheit ist unser Geschäft</b>	<b>165</b>
<b>21</b>	<b>Projektbeispiel Mittelstand: Reflexion vor Aktion</b>	<b>171</b>
<b>22</b>	<b>Die fünf häufigsten Stolpersteine</b>	<b>177</b>
22.1	Die Strategien und Maßnahmen beruhen mehr auf dem Glauben und eigener Erfahrung der Akteure als auf gesichertem Wissen	177
22.2	Die Führungskräfte sind nicht mit im Boot	178
22.3	Der Funktionszyklus des BGM wird nicht beachtet	178
22.4	Die interne Öffentlichkeitsarbeit wird unterschätzt	178
22.5	Das Thema Verhaltensänderung wird überhaupt nicht benannt oder vernachlässigt	179
Nachwort		181
Dank		183
Literatur		185
Empfehlenswerte Websites		187