

Leitfaden für betriebliche Gesundheitsförderung



Mitarbeiter stärken, Unternehmen stärken.



Was ist BGF und warum ist es für Unternehmen so wichtig?

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist ein ganzheitlicher Ansatz, der darauf abzielt, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern.

In einer sich stetig verändernden Arbeitswelt, geprägt von Digitalisierung und demografischem Wandel, erfährt die BGF eine zunehmende Bedeutung.

Unternehmen sollten darauf reagieren, indem sie ihre Gesundheitsstrategien anpassen, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, die Produktivität zu erhöhen und langfristig eine gesunde und leistungsfähige Belegschaft zu sichern.

Produktivität



Eine Studie des Bundesinstituts für Arbeit und Soziales belegt, dass durch Präventionsmaßnahmen krankheitsbedingte Fehlzeiten um bis zu 25% reduziert werden. Gesunde Mitarbeiter sind motivierter und leisten einen wertvollen Beitrag zur Steigerung der Produktivität.

Motivation und Arbeitszufriedenheit



BGF-Maßnahmen tragen zur Steigerung der Motivation der Mitarbeiter bei. Wenn Mitarbeiter spüren, dass sich ihr Arbeitgeber um ihr Wohlbefinden sorgt, steigert dies die Arbeitszufriedenheit und die Bindung an das Unternehmen.



Mitarbeiterbindung

Unternehmen, die in die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter investieren, haben eine höhere Mitarbeiterbindung. Qualifizierte Mitarbeiter bleiben eher im Unternehmen, was die Fluktuation reduziert.



Kostensparnis

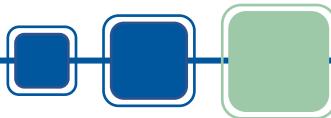
Gesunde Mitarbeiter reduzieren Gesundheitskosten für das Unternehmen. Bei Krankheitskosten wird von einem positiven Kosten-Nutzen-Verhältnis (ROI) von 1:2,3 bis 1:5,9 ausgegangen¹. Durch jeden hineingesteckten Euro werden mindestens zwei Euro durch reduzierte Krankheitskosten gespart.



Positive Unternehmenskultur

BGF-Maßnahmen tragen maßgeblich zur Schaffung einer positiven Unternehmenskultur bei. Sie zeigen den Mitarbeitern, dass das Unternehmen sich um ihr Wohlbefinden kümmert, und schaffen ein Umfeld, in dem sich die Mitarbeiter geschätzt und unterstützt fühlen.

¹ gemäß US-amerikanischer Studien (u.a. Aldana 2001, Chapman 2003 u. 2005, Golaszewski 2001, Pelletier 2001 u. 2005)

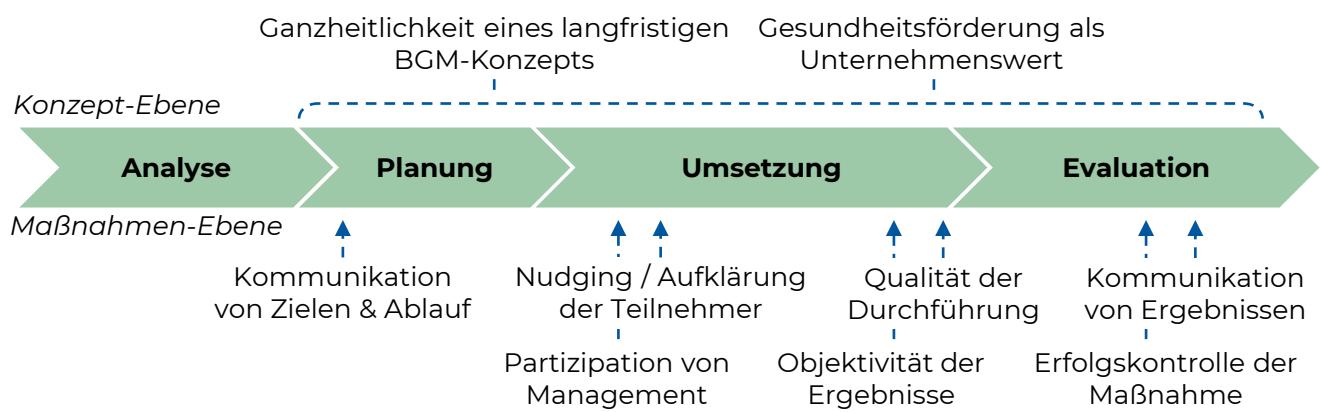


Was sind aktuelle Herausforderungen der BGF?

Die BGF steht vor vielfältigen Herausforderungen, denen sich Unternehmen ständig anpassen sollten. Die zunehmende **Digitalisierung und Flexibilisierung** der Arbeitswelt erhöhen den Arbeitsdruck und die psychische Belastung. Der **demografische Wandel** erfordert Anpassungen für eine älter werdende Belegschaft, während kulturelle Vielfalt in multinationalen Unternehmen spezifische Bedürfnisse berücksichtigen muss.

Finanzielle Ressourcen könnten die Umsetzung wirksamer BGF-Maßnahmen in kleineren Unternehmen behindern. **Mitarbeitermotivation und -beteiligung** sowie die Herausforderung der **messbaren Erfolgsevaluation** stellen weitere kritische Punkte dar. Die Prävention psychischer Gesundheitsprobleme und die Förderung einer positiven Unternehmenskultur sind essentielle Schritte in Richtung einer ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsförderung.

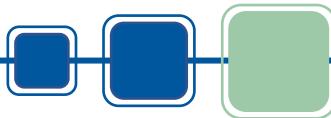
1. Wie wird BGF erfolgreich umgesetzt?



Referenzen: Pfannstiehl & Mehlich (2018); Rongen et al. (2014); Proper et al. (2013); Cheng et al. (2014)

Der Prozess einer BGF-Maßnahme unterteilt sich in vier Schritte: Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation. Entlang des Prozesses sind unter anderem oben genannte **Faktoren für die Effektivität** der Maßnahme entscheidend.

Die **Analysephase** identifiziert den Bedarf und bildet die Grundlage für eine durchdachte **Planung**. Die **Umsetzung** erfordert klare Kommunikation, Mitarbeiterpartizipation und Zugänglichkeit der Angebote. **Evaluation** nach der Implementierung ist entscheidend, um zu lernen und die nächsten Maßnahmen auszuwählen.



2. Welche BGF-Maßnahmen ist die passende?

Um eine passende BGF-Maßnahme für Ihr Unternehmen auszuwählen, ist eine **individuelle Analyse** des Ziels, Gesundheitsbereichs (e.g. Stress), Mitarbeiterkreis, Orts und der Mitarbeiteranzahl erforderlich. Dabei sollten auch der spezifische **Bedarf** der Mitarbeiter identifiziert werden und **Arbeitsbedingungen** berücksichtigt werden.

Basierend auf diesen Erkenntnissen können präventive Maßnahmen die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter stärken, z.B. Gesundheitschecks, psychologische und ergonomische Beratung, Online Kurse, Sportangebote, wie Fitnessstudio-Mitgliedschaften und bewegte Pausen. Ein **holistischer Ansatz**, der mehrere Aspekte berücksichtigt, trägt dazu bei, langfristig eine gesunde und leistungsfähige Belegschaft aufzubauen.

Analyse

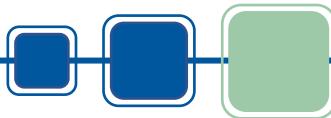
Die Auswahl geeigneter BGF-Maßnahmen für ein Unternehmen erfordert eine sorgfältige Analyse der individuellen Bedürfnisse und Strukturen.

Planung

Die Tabelle verdeutlicht die Bandbreite von BGF-Maßnahmen, die Unternehmen einsetzen können, um die Mitarbeitergesundheit zu fördern und die Arbeitszufriedenheit zu steigern.

	Ziel	Gesundheitsbereich	Mitarbeiterkreis	Ort	Mitarbeiter
	Arbeitgeberattraktivität Fehlzeitenreduktion Mitarbeiterzufriedenheit	Ganzheitlich Stress / Men. Fitness Schlaf Fitness Ernährung Sucht	Führungskräfte White-Collar Blue-Collar Gemischt	Hauptniederlassung Standortübergreifend Ortsunabhängig	bis 50 bis 250 ab 250
Dezentrales Gesundheitsscreening	■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■
Manager Check-up	■ ■	■	■	■	■ ■ ■ ■ ■ ■
Psychologische Beratung	■	■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■
Ergonomische Beratung	■	■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■
Online Kurse	■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■	■ ■ ■ ■ ■ ■
Fitness/Sport Abo	■	■	■ ■ ■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■ ■ ■
Bewegte Pause	■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■

Tabelle stellt exemplarischen Auszug dar



3. Wie gelingt eine zeitgemäße Mitarbeiteraktivierung?

Externe Faktoren	Interne Faktoren	Umsetzung
<p>Positiv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung durch Führungskräfte • Social Support: "Alle machen mit" • Monetäre oder unmontäre Prämien • Wettbewerb "Gruppenzugehörigkeit" • Flexibilität bei Teilnahme • Personalisierung der Maßnahme <p>Negativ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stigmatisierung durch Führungskräfte • Aufwand und Kosten für Teilnahme 	<p>Positiv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neugier und Wissenshunger • Verbesserung von Krankheiten und Fitness • Herausforderung und Selbstbeweis • Spaß z.B. Gamification <p>Negativ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nicht ausreichende Privatsphäre und Diskretion • Unsicherheit zum Ablauf 	<p>Die Übersicht benennt Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche moderne Mitarbeiteraktivierung, die langfristig das persönliche Wohlbefinden, Engagement, die Mitarbeiterbindung und Produktivität steigert.</p>

Referenzen: Krick et al. (2021); Halbe-Haenschke et al. (2017); van de Van et al. (2020); Rongen et al. (2013).

4. Was sind Faktoren für Nachhaltigkeit?

Evaluation

In der Evaluation wird das Ergebnis und die Wirksamkeit analysiert und bewertet, um Erkenntnisse zu Gesundheit sowie Motivation zu gewinnen und mögliche Optimierungen vorzunehmen.

Um auf Maßnahmen- und Mitarbeiterebene nachhaltige Effekte zu erzielen (siehe Abb. auf S. 2), sind unter anderem die Aufklärung und Befähigung der Mitarbeiter von zentraler Bedeutung. Eine gesteigerte Gesundheitskompetenz führt langfristig zu gesundheitsbewussteren Entscheidungen.

In der Praxis können wir zudem beobachten, dass Transparenz in der Kommunikation, ein langfristiges und ganzheitliches BGF-Konzept sowie die authentische Einbindung von BGF in die Unternehmenskultur die Nachhaltigkeit stärkt. Messbare Parameter wie Produktivität, Fehlzeiten und Mitarbeiterbindung ermöglichen eine effektive Evaluation des Erfolgs und damit auch die Unterstützung des Managements.