



Betriebl. Gesundheits- förderung

Infos für Arbeitgebende

Überreicht durch:



**Mit freundlicher
Empfehlung:**



Telefon 0541 27026
www.frau-und-betrieb-os.de

Darum geht's:

- 1 Gesund führen
- 2 Gesund bewegen
- 3 Rückenbeschwerden, Spitzenreiter bei den Krankmeldungen
- 4 Gesund ernähren
- 5 Mit Stress umgehen, Resilienz entwickeln
- 6 Sucht am Arbeitsplatz.
- 7 Unterstützer und Netzwerkpartner



Betriebliche Gesundheitsförderung.

Viele Unternehmen haben erkannt: Engagement für mehr Gesundheit senkt Krankenstände und Fluktuation, steigert die Mitarbeiterzufriedenheit, erhöht die Identifikation mit dem Unternehmen und führt so zu mehr Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Unternehmen, welche die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) einsetzen, profitieren also von gesunden und leistungsfähigen Beschäftigten.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung hat zwei Handlungsschwerpunkte:

- die Förderung des persönlichen Gesundheitsverhaltens der Beschäftigten
- die Förderung gesundheitsgerechter Bedingungen an den Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung und in der Arbeitsorganisation

Fördern Sie die Gesundheit, Leistungsbereitschaft und Motivation ihrer Beschäftigten.

Auf den folgenden Seiten möchten wir Ihnen Anregungen für mögliche Handlungsfelder geben, die über die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften und das betriebliche Eingliederungsmanagement hinausgehen.

1 Gesund führen.

Ein wichtiger Faktor einer gesunden Mitarbeiterführung ist **Wertschätzung**. Dabei baut die Wertschätzungskompetenz auf der eigenen Selbstwertschätzung auf. Wer sich selbst nicht wertschätzt, wird diesen ungünstigen Maßstab auch an andere anlegen.

Daneben spielen **die kleinen und einfachen Dinge des betrieblichen Alltags** eine große Rolle. Es gilt, die eigene Aufmerksamkeit bewusst auf das Positive und nicht nur auf das Negative zu lenken sowie Lob auch auszusprechen. Es gilt, Nähe zu den Beschäftigten aufzubauen, Interesse am Menschen zu zeigen, verstehen zu wollen, was den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin bewegt, auch privat. Ebenso bedeutend ist es, als Führungskraft berechenbar zu sein, zuhören zu können und sich Zeit für die Beschäftigten zu nehmen.

„Zeit ist eines der höchsten Güter, das eine Führungskraft verschenken kann.“

Selbst das eigene Grußverhalten und das „Danke sagen“ gehören dazu und – nicht zu vergessen – Kommunikationskompetenzen wie z. B. der konstruktive Umgang mit Konflikten, das konstruktive Äußern von Lob oder Kritik sowie die Förderung einer offenen

Feedback-Kultur. Ausgesprochene und gezeigte Wertschätzung kann mit vergleichsweise geringem Aufwand große Wirkung bei den Beschäftigten entfalten. Diese zeigen sich beispielsweise in der Motivation und der Gesundheit der Beschäftigten – beides wichtige Pfeiler der betrieblichen Leistungsfähigkeit.

Die innere Haltung der Führungskraft als Wertschätzungsgeber/in ist dabei von großer Bedeutung, da der Empfänger bzw. die Empfängerin oft spüren kann, welche Absicht damit verbunden ist. Wertschätzung, die allein aus dem Verstand kommt, verliert nachdrücklich an Wirkung, da diese zumeist auch nur den Verstand der Beschäftigten erreicht.

Effektive Personalführung richtet sich daher gleichermaßen an Verstand und Herz.



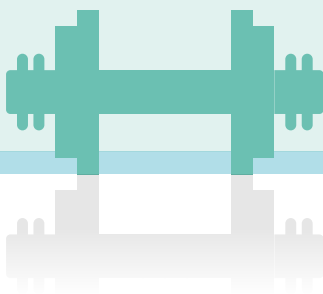
2 Gesund bewegen.

Sich fit zu halten, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, ist vor dem Hintergrund „Arbeiten bis 67“ heute unverzichtbar. Die Stärkung der persönlichen Gesundheitspotenziale ist deshalb auch wichtiger Bestandteil der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Durch **firmeninterne Gesundheitstage** mit Check-Ups, Schnupperangeboten und persönlichen Gesundheitstipps können Arbeitgeber/innen helfen, die individuelle Gesundheitskompetenz zu stärken und Krankheitsrisiken rechtzeitig aufzudecken.

3 Rückenbeschwerden, Spitzenreiter bei den Krankmeldungen.

Rückenbeschwerden werden am häufigsten genannt, wenn es um berufsbedingte Erkrankungen geht. Auch in den Krankheitsstatistiken steht die Diagnose bei den Ausfalltagen mit Abstand an erster Stelle. Es lohnt sich also zu prüfen, **wie die ergonomischen Verhältnisse des Arbeitsplatzes optimiert** und Beschäftigte geschult und unterstützt werden können.



4 Gesund ernähren.

Die Ernährungssituation vieler Berufstätiger ist nicht optimal. In der Hektik des Arbeitsalltags essen sie oft zu viel, zu fett, zu süß und zu salzig. Vitamine, Mineralstoffe, Ballaststoffe und Flüssigkeit werden dagegen nicht in ausreichender Menge aufgenommen. Gesundheit und Leistungsfähigkeit werden dadurch auf Dauer eingeschränkt.

Als Arbeitgeber/in können Sie die Beschäftigten z. B. im Rahmen von **Ernährungsworkshops** und Aktionstagen nicht nur für eine gesunde Ernährung sensibilisieren, sondern auch konkrete Angebote im Betrieb machen. Sei es mit einem gesunden Verpflegungs- und Getränkeangebot in der **Betriebskantine** oder mit der **kostenlosen Bereitstellung von Obst und ungesüßten Getränken**.

5 Mit Stress umgehen, Resilienz entwickeln.

Stress am Arbeitsplatz löst Konzentrationsstörungen, Angst, Bluthochdruck und Kopfschmerzen aus. Beim Versuch, die Situation durch erhöhten Einsatz aufzufangen, gerät das **Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben** in Gefahr. Belastete Beschäftigte brauchen Unterstützung, wie sie ihre Kräfte besser erhalten und zum Vorteil ihrer eigenen Person, der Familie und des Unternehmens günstig einsetzen können.



6 Sucht am Arbeitsplatz.

Ob Alkohol-, Medikamenten- oder Drogenabhängigkeit, pathologisches Glücksspiel, Onlinesucht oder Essstörungen – Suchterkrankungen und ihre Ursachen sind **vielfältig und weit verbreitet**.

Während Suchterkrankungen immer außerhalb des Betriebes behandelt werden, übernimmt der Betrieb wichtige Aufgaben im Rahmen der Prävention, der Beratung und Hilfe in Problemsituationen sowie der Wiedereingliederung.

Eine gezielte Suchtberatung kann sowohl die gesundheitliche Gefährdung des/der Beschäftigten als auch Störungen des Betriebsklimas mindern. Für Beratungsangebote kann es – abhängig von der Unternehmensgröße – **betriebsintern feste Ansprechpersonen** und/oder **Kooperationsvereinbarungen mit externen Dienstleistern** geben. Wichtig sind nicht nur die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten, sondern auch Beratungsangebote für Führungskräfte, z. B. zur Vorbereitung von Interventionen in Problemsituationen.

7 Unterstützer und Netzwerkpartner

Zufriedene, motivierte und gesunde Beschäftigte sind eine unverzichtbare Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung können Unternehmen dazu beitragen, dass ihre Belegschaft leistungsfähig und gesund bleibt. Die Krankenkassen bieten deshalb interessierten Betrieben Unterstützung bei der Planung und Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung an.

Unterstützung durch die Krankenkassen

Empfehlenswert ist die Kontaktaufnahme mit derjenigen Krankenkasse, bei der ein Teil der Beschäftigten versichert ist. Die Firmenkundenverantwortlichen der Krankenkassen vermitteln gern den Kontakt zu den für die Betriebliche Gesundheitsförderung zuständigen Fachabteilungen. Die Spezialisten beraten Sie und führen Informationsveranstaltungen und Workshops in Ihrem Unternehmen durch.




500 Euro pro Mitarbeiter/in und Jahr steuerfrei

Arbeitgeber/innen können pro Mitarbeiter/in und Jahr bis zu 500 Euro für qualitätsgeprüfte Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei ausgeben. Die Finanzämter orientieren sich hierbei an den Qualitätskriterien der Krankenkassen (dem sog. Leitfaden Prävention). Die Steuerbefreiung ist in § 3 Nr. 34 des Einkommenssteuergesetzes (EStG) geregelt.



 Nettolohn optimieren

 Pflege und Beruf
besser vereinbaren

 Elternzeit gestalten

 Ausbildung in Teilzeit

 **Betriebliche
Gesundheitsförderung**

Herausgeber:



Kreishaus II, Ordeniederung 2
49716 Meppen

Ursula Voß, Geschäftsführerin
T 05931 44-40 70
ursula.voss@emsland.de

www.vereinbar-ev.de