

**10 Jahre**

**Netzwerk BGM Rhein-Neckar**

**Dokumentation der Workshops**

**Jubiläumsnetzwerktreffen**

**John Deere Forum Mannheim | 6. Juli 2023**

# Dokumentation der Workshops

## Überblick



### Workshops

#### **1. Einstieg ins Betriebliche Gesundheitsmanagement – wenn schon, dann nachhaltig!**

Patrick Hüter | Gründer | Expedition gesundes Unternehmen

#### **2. Sinnstiftende Führung als Treiber für eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur und ein nachhaltiges BGM**

Dr. Annette Feuchter | Geschäftsführerin VHS Südliche Bergstraße e.V. und Führungskräftetrainerin, u.a. für die UCN Community

#### **3. Soziale und ökologische Nachhaltigkeit im BGM – Ansätze und Ideen für ein nachhaltiges, klimasensibles Gesundheitsmanagement**

Dr. Marischa Fast | Deutsche Allianz für Klimawandel und Gesundheit e.V.  
Kurt Gläser | Zentrales BGM | Landeshauptstadt Stuttgart

#### **4. Wie wirksam ist unser BGM? Evaluation und Kennzahlen zur Messbarkeit**

Oliver Walle | Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement

#### **5. Zielgerichtete Kommunikation und Etablierung von Multiplikator:innen als Erfolgsfaktor für ein nachhaltiges BGM**

Kai-Uwe Herzberger | Corporate Health Management | BASF SE  
Veronika Bräutigam | Betriebliches Gesundheitsmanagement | Stadt Mannheim



# Rückblick MRN Jubiläumsnetzwerktreffen BGM Rhein-Neckar

06.07.2023 - Workshop 1

**EXPEDITION**

GESUNDES UNTERNEHMEN

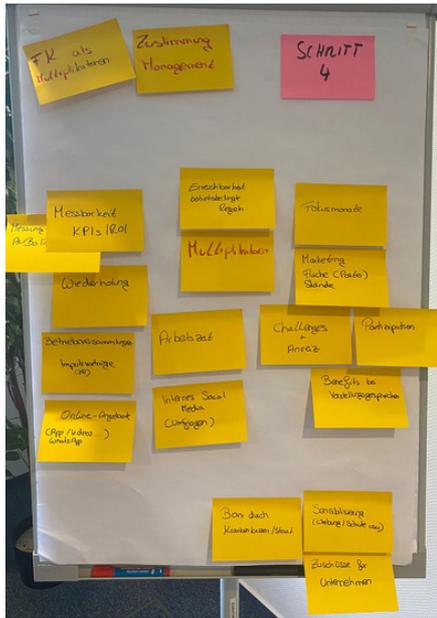
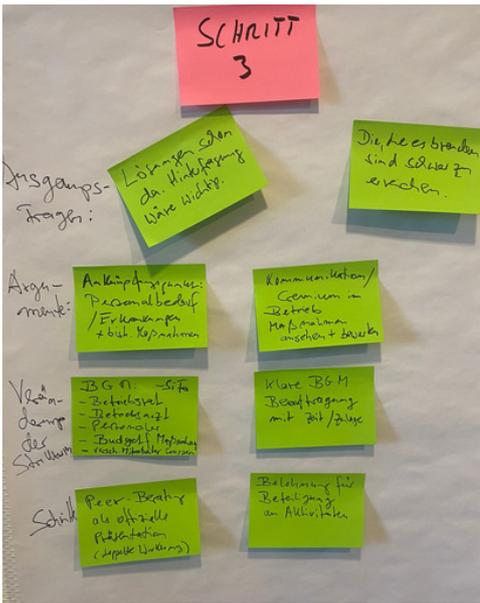
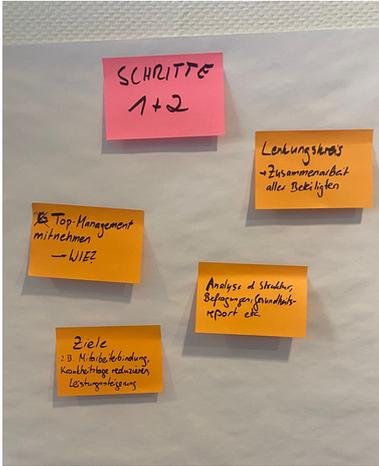
**Expedition gesundes Unternehmen**

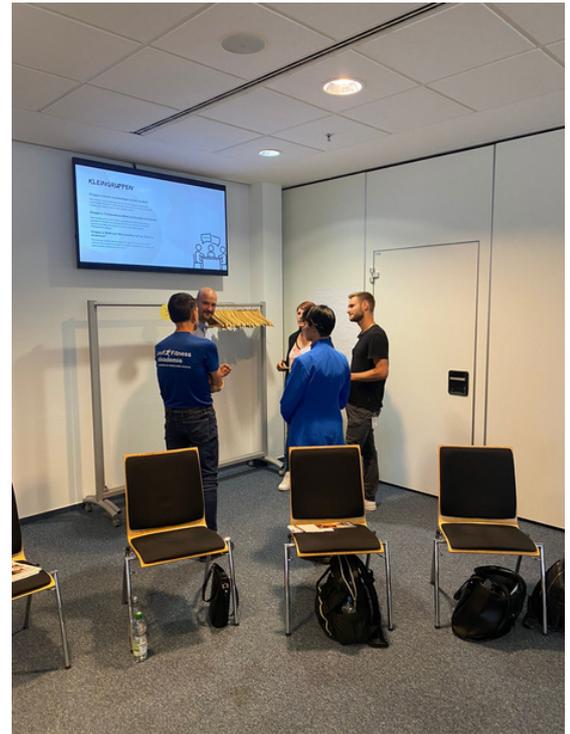
GbR Patrick Hüter + Philipp Münzer  
Mittelstraße 42  
68169 Mannheim

0621/ 167 587 33  
mail@expedition-gesundesunternehmen.de  
www.expedition-gesundesunternehmen.de

# Fotodokumentation

## Einstieg ins BGM - wenn schon, dann nachhaltig





# Gesundheit in Zahlen

**80 %**

der deutschen Bevölkerung leidet unter Stress, also mehr als jeder Zweite

**11**

Fehltage und mehr haben Arbeitnehmer im Schnitt pro Jahr

**10.000 €**

Mehrkosten fallen pro Mitarbeiter\*in im Jahr aufgrund Fehlzeiten an

**43.000 €**

und mehr kostet Dich im Schnitt die Neubesetzung einer Stelle

**1:3**

und mehr beträgt der ROI in Investitionen der BGF, je nach Studienlage und Investition zw. 1:2,7-1:16

# Kontaktiere uns



0621 16758733



[mail@expedition-gesundesunternehmen.de](mailto:mail@expedition-gesundesunternehmen.de)



<https://expedition-gesundesunternehmen.de/>



<https://shop.expeditionsbox.de/>

**Wir freuen uns, Dich und Dein Unternehmen kennenzulernen!**

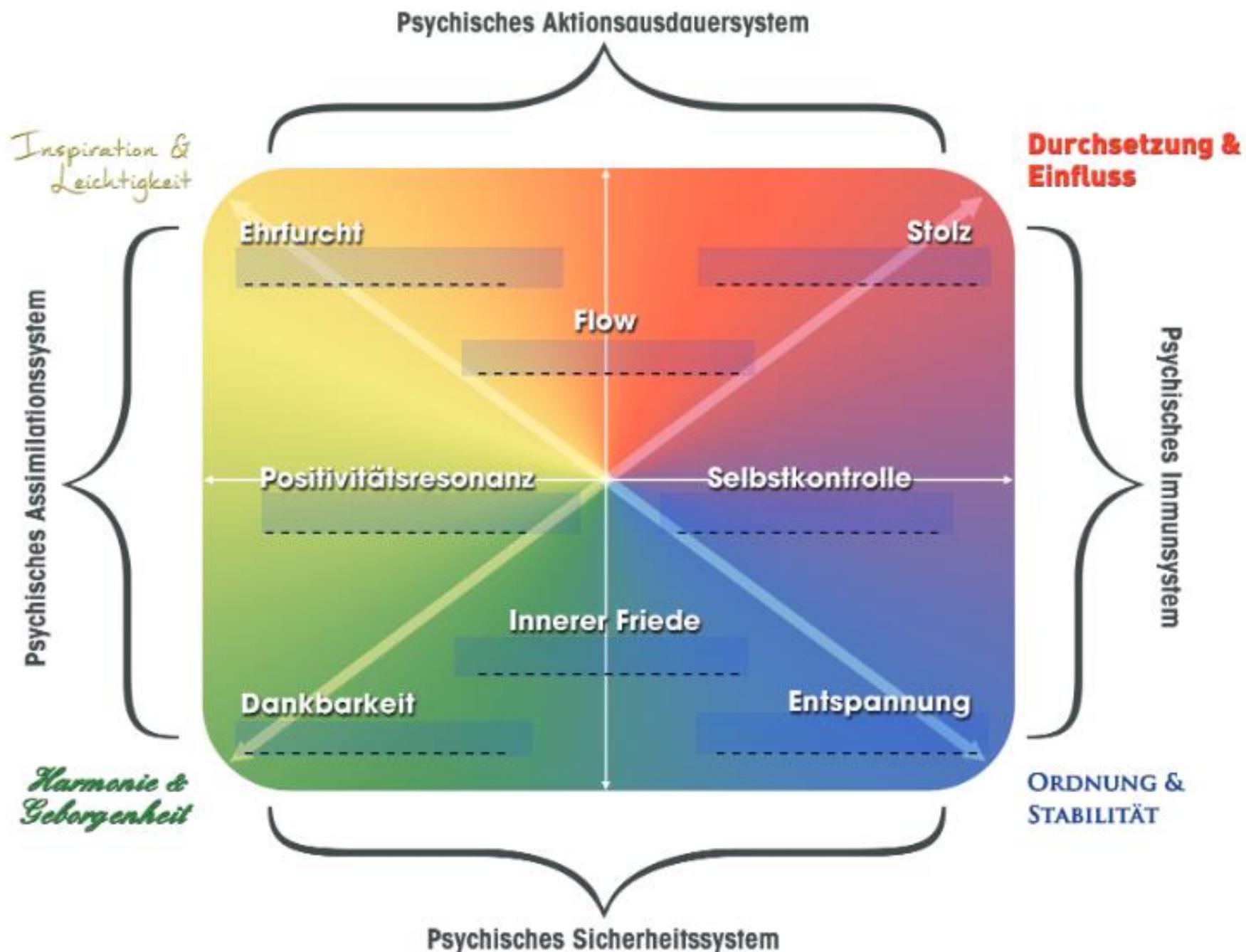
**Gesunde Grüße aus Mannheim**

Patrick und Philipp



# Workshop 2: Sinnstiftende Führung als Treiber für ein nachhaltiges BGM

Moderation: Dr. Annette Feuchter | Geschäftsführerin VHS Südliche Bergstraße e.V. und Führungskräftetrainerin



(Dirk Eilert)

Nur wer alle Felder bespielt bleibt langfristig in seiner Mitte und (selbst-)wirksam.

**Aktivieren Sie**

- Ihre eigenen Ressourcen
- die Ihrer Führungskräfte und deren Mitarbeitenden
- Werden Sie dadurch kulturprägend!



Bild von Fauxels auf Pexels.com

## Ergebnisse

- **Bis Ende September 2023 werbe ich bei meinen Führungskräften für...**

Wir haben uns alle konkret etwas vorgenommen.

- **Bis Ende des Jahres 2023 erleben die Mitarbeitenden bei uns im Haus, dass...**

Wir haben ein klares Ziel vor Augen.



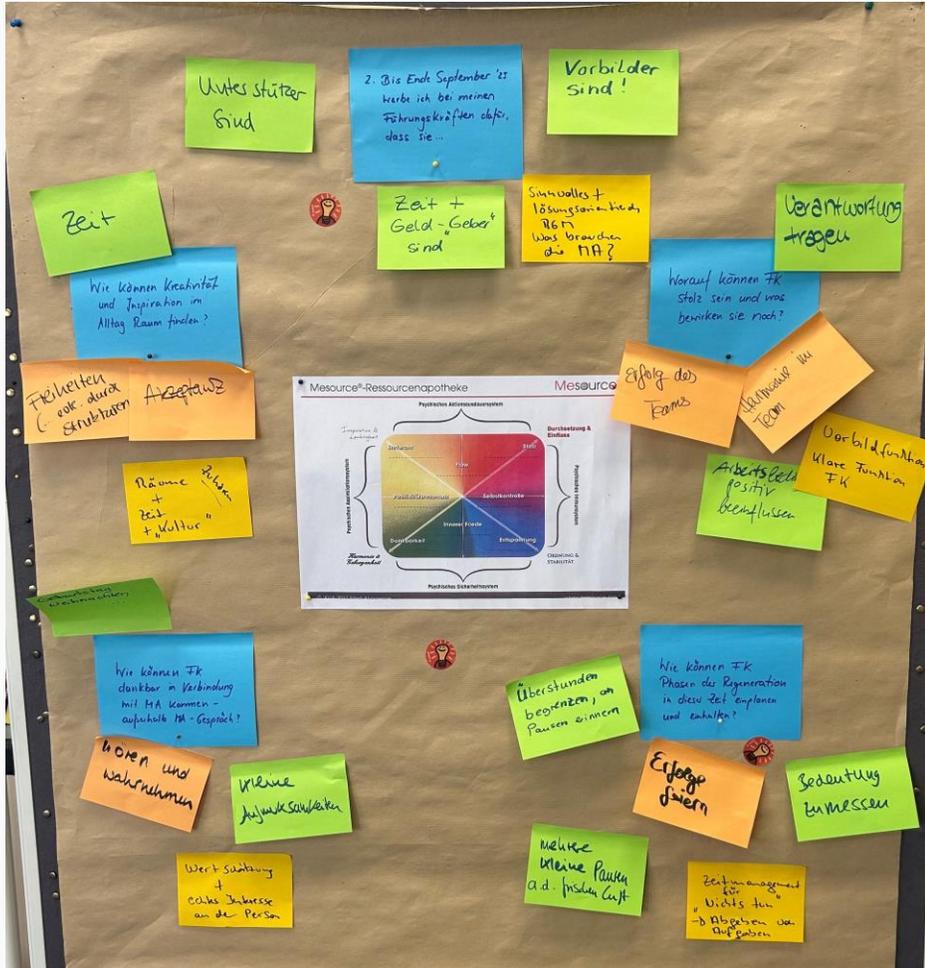
# Ausblick

Angenommen alle im Raum machten mit,  
dann könnten wir

1. mit **Stolz** auf den 6. Juli 2023 zurückblicken.
2. über Weihnachten etwas **Energie tanken** und **entspannen**.
3. noch **dankbarer** sein für dieses Netzwerk und den Austausch.
4. im Juli 2024 auf dem 11. Netzwerk-treffen richtig toll **gemeinsam feiern** und uns **freuen**.

# Workshop 2:

## Zentrale Ergebnisse



**Zeit**  
Wie können Kreativität und Inspiration im Alltag Raum finden?

**Unterstützer sind**

**2. Bis Ende September '22 werde ich bei meinen Führungskräften dafür, dass sie...**

**Vorbilder sind!**

**Zeit + Geld - Gebot sind**

**Sinneswahrnehmung + Lösungsweg, was brauchen die MA?**

**Verantwortung tragen**

**Worauf können FK stolz sein und was bewirken sie noch?**

**Erfolg des Teams**

**Umfeld des Teams**

**Vorbildfunktion klare Funktion FK**

**Arbeitsfeld positiv beeinflussen**

**Mesource®-Ressourcenapotheke**

<p>Psychisches Wohlbefinden</p> <p>Impulsivität &amp; Spontaneität</p> <p>Struktur &amp; Ordnung</p> <p>Emotionale Stabilität</p>	<p>Psychisches Wohlbefinden</p> <p>Struktur &amp; Ordnung</p> <p>Emotionale Stabilität</p> <p>Impulsivität &amp; Spontaneität</p>
---	---

**Wie können FK dankbar in Verbindung mit MA kommen - auf welche MA - Gespräch?**

**Worte und Wahrnehmen**

**Meine Julialtschwächen**

**Wertsetzung + echte Interesse an der Person**

**Überstunden begrenzen, am Pausen einhalten**

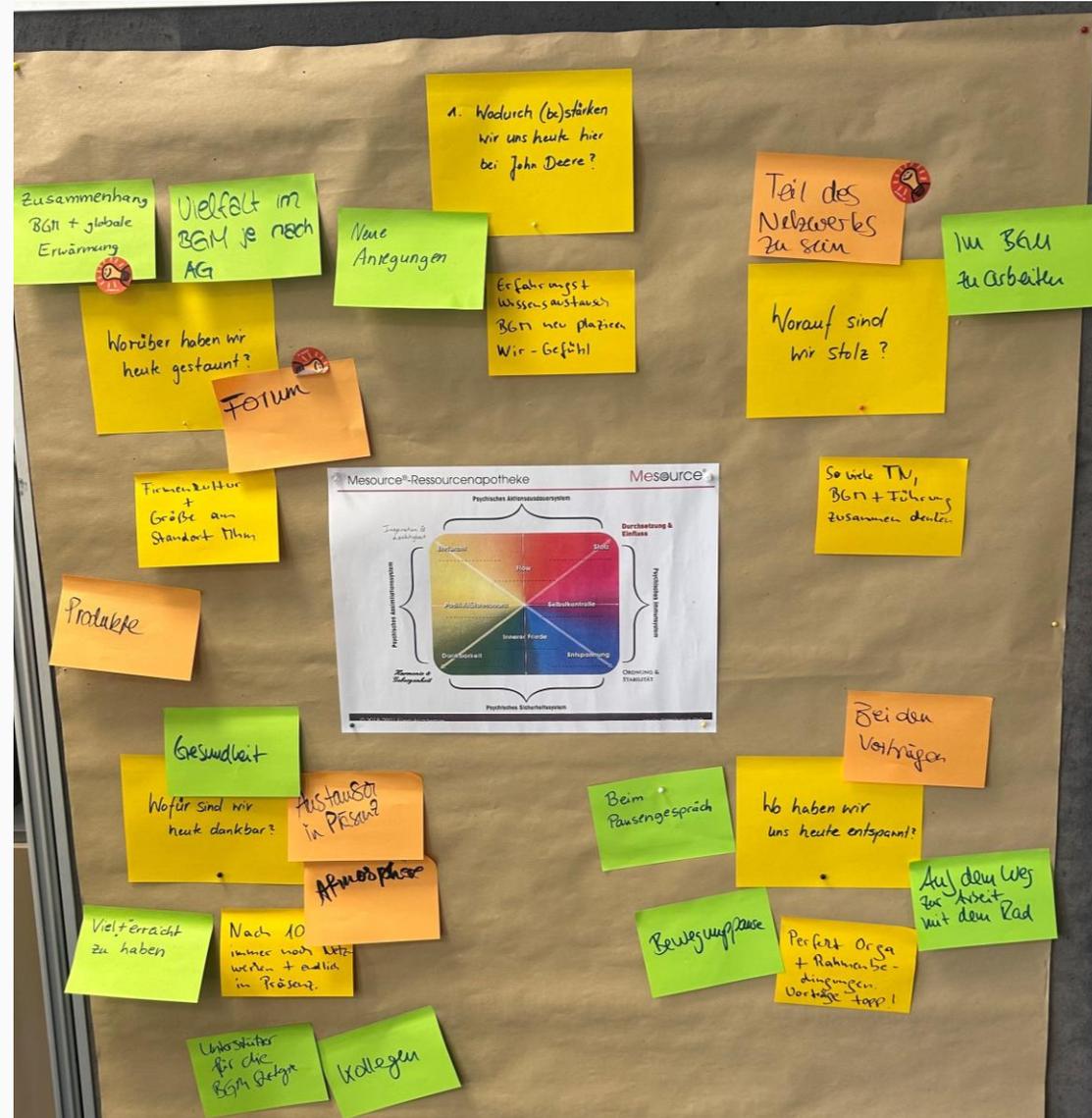
**Wie können FK Phasen der Regeneration in diese Zeit einplanen und einhalten?**

**Erfolge feiern**

**Bedeutung bemessen**

**Mehrere kleine Pausen a.d. freien Luft**

**Zeitemanagement für die Vids tun -> Abgeben von Aufgaben**



**Zusammenhang BGM + globale Erwärmung**

**Vielfalt im BGM je nach AG**

**Neue Anregungen**

**1. Wodurch (b)stärken wir uns heute hier bei John Deere?**

**Teil des Netzwerkes zu sein**

**Im BGM zu arbeiten**

**Worauf sind wir stolz?**

**Erfahrung + Wissensaustausch BGM neu platzieren Wir - Gefühl**

**So viele TN, BGM + Führung zusammen denken.**

**Worauf haben wir heute gestaunt?**

**Forum**

**Firmenkultur + Größe am Standort Plus**

**Produkte**

**Mesource®-Ressourcenapotheke**

<p>Psychisches Wohlbefinden</p> <p>Impulsivität &amp; Spontaneität</p> <p>Struktur &amp; Ordnung</p> <p>Emotionale Stabilität</p>	<p>Psychisches Wohlbefinden</p> <p>Struktur &amp; Ordnung</p> <p>Emotionale Stabilität</p> <p>Impulsivität &amp; Spontaneität</p>
---	---

**Gesundheit**

**Wofür sind wir heute dankbar?**

**Austausch in Präsenz**

**Atmosphäre**

**Beim Pausengespräch**

**Wo haben wir uns heute entspannt?**

**Auf dem Weg zur Arbeit mit dem Rad**

**Vielferricht zu haben**

**Nach 10 immer noch nicht wirken + aktiv in Präsenz.**

**Belegungsphase**

**Perfekt Orga + Rahmenbedingungen -> tolle Vorträge - topp!**

**Umschüler für die BGM Betreuer Kollegen**

# Workshop 2:

## Zentrale Ergebnisse

**Super-Ressourcen + EMOTIONEN**

**Motivkompass (Dirk Eiert)**

**Neurobiologische Grundmotive MOTIVFELDER**

**Stolz**

- stärkt unseren Selbstwert
- gibt uns Energie für Handeln - Wachsen

**Entspannung**

- sorgt für Erholung - Regeneration
- bietet Potenzial für Veränderung - Wachstum

**Ordnung & Stabilität**

- sich sicher und entspannt fühlen - auch bei Neuem

**Harmonie & Geborgenheit**

- mit anderen in Kontakt sein
- positive Energien
- Ausgleich zu Geben - Nehmen

**Dankbarkeit**

- senkt das Gefühl von Einsamkeit
- fördert die Motivation sich - anderen etwas Gutes zu tun

**Ehrfurcht**

- öffnet uns für Neues
- motiviert uns, die Komfortzone zu verlassen

**Inspiration / Leichtigkeit**

- offen für Neues
- raus aus der Komfortzone

**Positivitätsresonanz**

- Mitfreude
- Anderen eine Freude machen

**Selbstkontrolle**

- sich etwas zutrauen + durchhalten
- sich auf sich selbst verlassen dürfen

**Durchsetzung / Einfluss**

- den Selbstwert erhöhen
- Handlungsfähigkeit für Wachstum nutzen

**Wie wird das kreative Potenzial der MA genutzt?**

**Gesundheit ist bei Führungskräften ungenutzt**

**3. Bis Ende des Jahres ist erleben die MitarbeiterInnen, dass...**

**... ihre Antworten bei den Befragungen in Aktionen auslösen**

**Sie vor Ort in ihrer Abteilung BGF-Angebote nutzen.**

**Auf Ergebnisse**

**Auf Wertschätzung**

**xy zu arbeiten**

**Worauf sind wir stolz?**

**Erfolg im Team**

**Stolz auf Beteiligung an tollen Projekten + Projekten**

**Was befindet sich als Unternehmenskultur**

**Welche Phasen der Regeneration gibt es?**

**Team-Events**

**Gesunde Mittagspause**

**Erfolge feiern**

**Vorbild Führungskraft**

**konstruktive Kritik**

**positive Gefühle des Feedbacks**

**Einem AG, das sich aktiv für meine Ges. einsetzt**

**Wofür sind wir dankbar?**

**Übertragung von Aufgaben von Kompetenzen + Ideen einbringen**

**Wertschätzung + Partizipation**

**Einbeziehen**

**Wohlfühlmanagement**

**Mesource®-Ressourcenapotheke**



**Super-Ressourcen + EMOTIONEN**

**Motivkompass (Dirk Eiert)**

**Neurobiologische Grundmotive MOTIVFELDER**

**Stolz**

- stärkt unseren Selbstwert
- gibt uns Energie für Handeln - Wachsen

**Entspannung**

- sorgt für Erholung - Regeneration
- bietet Potenzial für Veränderung - Wachstum

**Ordnung & Stabilität**

- sich sicher und entspannt fühlen - auch bei Neuem

**Harmonie & Geborgenheit**

- mit anderen in Kontakt sein
- positive Energien
- Ausgleich zu Geben - Nehmen

**Dankbarkeit**

- senkt das Gefühl von Einsamkeit
- fördert die Motivation sich - anderen etwas Gutes zu tun

**Ehrfurcht**

- öffnet uns für Neues
- motiviert uns, die Komfortzone zu verlassen

**Inspiration / Leichtigkeit**

- offen für Neues
- raus aus der Komfortzone

**Positivitätsresonanz**

- Mitfreude
- Anderen eine Freude machen

**Selbstkontrolle**

- sich etwas zutrauen + durchhalten
- sich auf sich selbst verlassen dürfen

**Durchsetzung / Einfluss**

- den Selbstwert erhöhen
- Handlungsfähigkeit für Wachstum nutzen

**Wie wird das kreative Potenzial der MA genutzt?**

**Gesundheit ist bei Führungskräften ungenutzt**

**3. Bis Ende des Jahres ist erleben die MitarbeiterInnen, dass...**

**... ihre Antworten bei den Befragungen in Aktionen auslösen**

**Sie vor Ort in ihrer Abteilung BGF-Angebote nutzen.**

**Auf Ergebnisse**

**Auf Wertschätzung**

**xy zu arbeiten**

**Worauf sind wir stolz?**

**Erfolg im Team**

**Stolz auf Beteiligung an tollen Projekten + Projekten**

**Was befindet sich als Unternehmenskultur**

**Welche Phasen der Regeneration gibt es?**

**Team-Events**

**Gesunde Mittagspause**

**Erfolge feiern**

**Vorbild Führungskraft**

**konstruktive Kritik**

**positive Gefühle des Feedbacks**

**Einem AG, das sich aktiv für meine Ges. einsetzt**

**Wofür sind wir dankbar?**

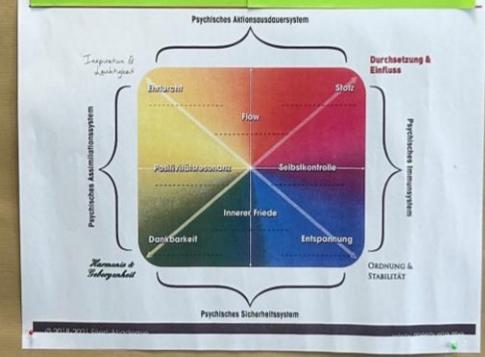
**Übertragung von Aufgaben von Kompetenzen + Ideen einbringen**

**Wertschätzung + Partizipation**

**Einbeziehen**

**Wohlfühlmanagement**

**Mesource®-Ressourcenapotheke**





# **Soziale und ökologische Nachhaltigkeit im BGM – Ansätze und Ideen für ein nachhaltiges, klimasensibles Gesundheitsmanagement**

NETZWERK BGM Rhein-Neckar  
Mannheim | 6. Juli 2023

– Kurt Gläser –  
Landeshauptstadt Stuttgart  
Zentrales Betriebliches Gesundheitsmanagement  
Kurt.Glaeser@stuttgart.de | Telefon 0711 216-81586



## BGM und Nachhaltigkeit sind gegenseitig anschlussfähig ...

- auf der Maßnahmenebene → Verhältnis- und verhaltensorientierte BGF-Maßnahmen können gegenseitig gewinnbringend gestaltet werden (z. B. Handlungsfelder Ernährung/Bewegung)
- auf der Zielebene → BGM-Ziele haben einen Wirkungsanteil beim Erreichen von Nachhaltigkeitszielen (z. B. Arbeitsfähigkeit als Wertschöpfungsfaktor für SDGs/Agenda 2030)
- auf der Strategieebene → BGM-Kennzahlen/Indikatoren fließen direkt in die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein („Lieferpflicht“) → BGM ist auf dem unternehmensstrategischen Radar
- auf der Systemebene → Etablierte Instrumente/Verfahren eines BGM-Systems werden im Kontext Klimaanpassung/Nachhaltigkeit immer relevanter (z. B. Gefährdungsbeurteilung)
- auf der Modellebene → Klima- und Nachhaltigkeitsziele können in etablierte BGM-Modelle integriert werden bzw. diese bereichern (Vision „Haus der Arbeits- und Klimafähigkeit“)

➤ **WICHTIG: Anschlussfähigkeit ist kein Selbstläufer! BGM muss sich (pro)aktiv und initiativ einbringen, um „Silos“ aufzubrechen!**



## BGM und Nachhaltigkeit sind gegenseitig anschlussfähig → Maßnahmenebene

- Handlungsfeld Ernährung:
  - Klimasensibles und gesundheitsgerechtes Ernährungsverhalten bzw. Verpflegungsangebote miteinander kombinieren (siehe auch Leitfaden Prävention)
- Handlungsfeld Bewegung:
  - In Bewegungsangebote klimabezogene Zielsetzungen integrieren
  - BGF-/Bewegungsangebote / Teamevents auf Aspekte der Klimafreundlichkeit/ Nachhaltigkeit systematisch überprüfen
- Handlungsfeld Arbeitsschutz:
  - Prävention von (zunehmenden) Wegeunfällen durch E-Bike-Sicherheitstrainings
- ...



## BGM und Nachhaltigkeit sind gegenseitig anschlussfähig → Zielebene

Nachhaltigkeitsziele (z. B. der Agenda 2030 - SDGs) sind nur erreichbar, wenn Menschen entsprechende, zielorientierte Wertschöpfungsbeiträge leisten (können).

Dazu müssen sie ihre Arbeitskraft/Arbeitsleistung einbringen, die nicht unbegrenzt vorhanden ist.

Investitionen in Gesundheit & Arbeitsfähigkeit unterstützen deshalb auch das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen.

**BGM ist systemrelevant!**

Arbeitsfähigkeit

Arbeitgeberattraktivität

+ Anwesenheitsquoten | + Fachkräfte halten | + Fachkräfte gewinnen



# BGM und Nachhaltigkeitsstandards sind gegenseitig anschlussfähig → Beispiel: Global Reporting Initiative (GRI)

## GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018

= Teil der Familie der GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

- Angabe 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Angabe 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
- Angabe 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste
- Angabe 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Angabe 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Angabe 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
- Angabe 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz
- Angabe 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
- Angabe 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
- Angabe 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Hrsg.: Global Sustainability Standards Board GSSB  
Quelle: <https://www.globalreporting.org/>

## Umsetzungsbeispiele:

- REWE: „*Gesundheit und Sicherheit ist ein Handlungsfeld in der Säule Mitarbeiter:innen der Nachhaltigkeitsstrategie der REWE Group*“

(<https://rewe-group-nachhaltigkeitsbericht.de/2021/de/mitarbeiter-innen/arbeitssicherheit-und-gesundheitsmanagement/index.html>)



# BGM und Nachhaltigkeitsstandards sind gegenseitig anschlussfähig → Beispiel: Gemeinwohlökonomie GWÖ

**GEMEINWOHL-MATRIX 5.0**

GEMEINWOHL  
ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

WERT	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
BERÜHRUNGSGRUPPE				
<b>A: LIEFERANT*INNEN</b>	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette
<b>B: EIGENTÜMER*INNEN &amp; FINANZ-PARTNER*INNEN</b>	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	B4 Eigentum und Mitentscheidung
<b>C: MITARBEITENDE</b>	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz
<b>D: KUND*INNEN &amp; MITUNTERNEHMEN</b>	D1 Ethische Kund*innenbeziehungen	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz
<b>E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD</b>	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	E2 Beitrag zum Gemeinwesen	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

## Teilkriterien C1:

- C1.1 Mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur
- C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz
- C1.3 Diversität und Chancengleichheit
- C1.4 Negativaspekt: menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

## Umsetzungsbeispiele

### Gemeinwohlbilanzierung:

- Eigenbetriebe der Stadt Stuttgart:
  - 🏠 **Leben & Wohnen ELW**
  - Stadtentwässerung SES
  - Stuttgarter Bäder
- z. B. BKK ProVita
- Rund 600 weitere Unternehmen

Quelle: <https://web.ecogood.org/de/unsere-arbeit/gemeinwohl-bilanz/gemeinwohl-matrix/>



## Modifiziertes „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Transformation „Haus der Arbeitsfähigkeit“ → adaptiertes Setting „Nachhaltigkeit, Klimawandel und Sicherheit & Gesundheit bei der Arbeit“

### 4. Stockwerk:

Wie kann Arbeit gestaltet und menschen-/klimagerecht angepasst werden, dass organisationale Resilienz und subjektiviertes Wohlbefinden gefördert werden: **„Mir geht's gut und meine Arbeit gelingt“!**

### 3. Stockwerk:

Wie können organisationale Werte und Zielsetzungen in Bezug auf SDGs, Sicherheit & Gesundheit so transportiert werden, dass Beschäftigte und Bewerber\*innen sich damit identifizieren? (→ **Green-HRM**)

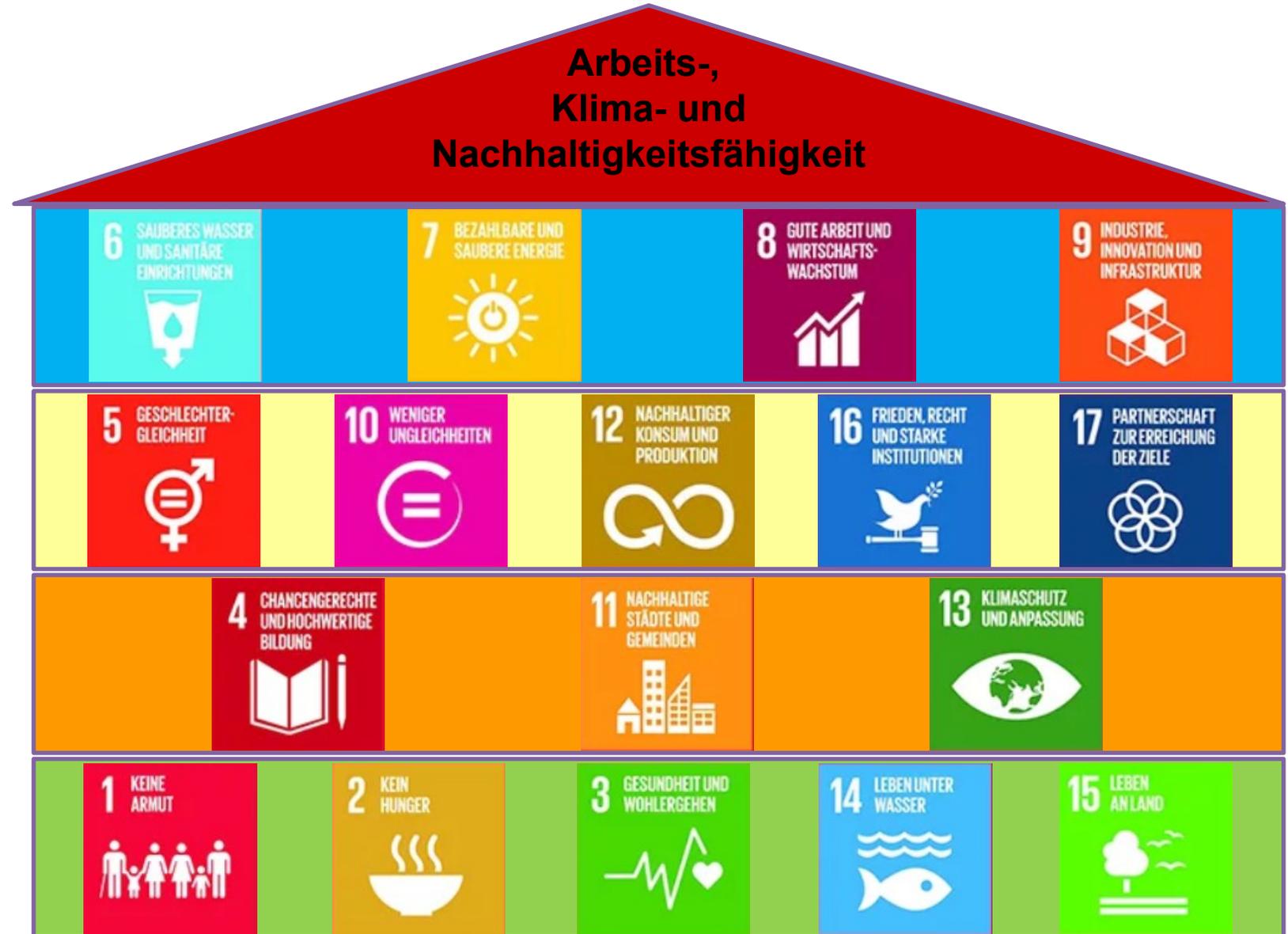
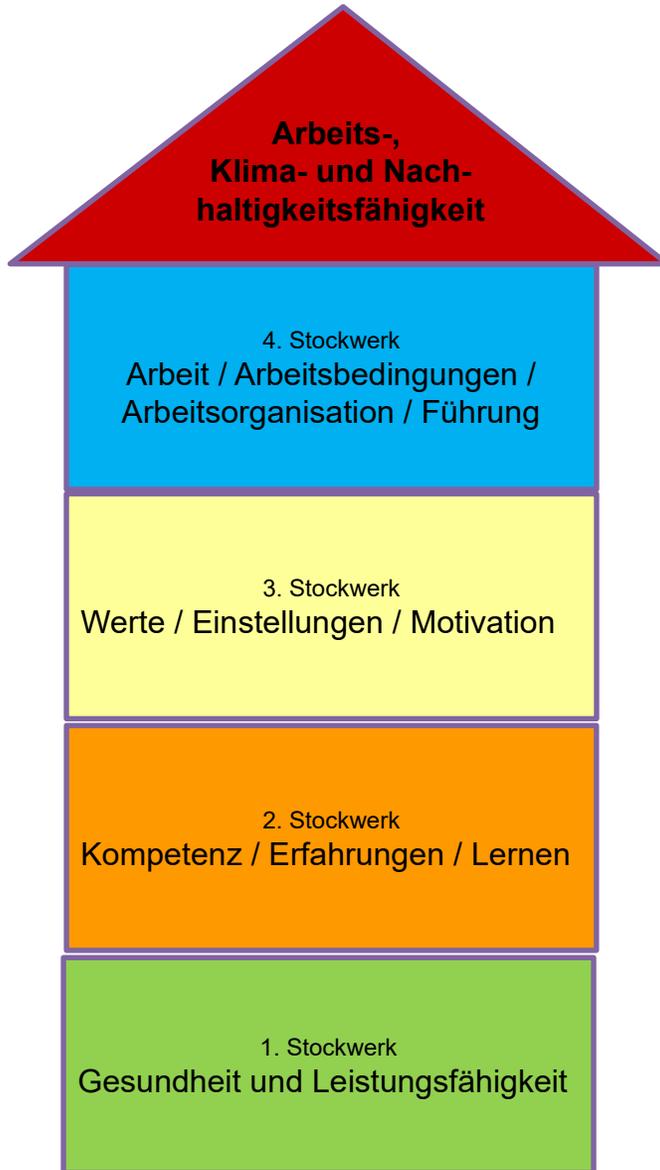
### 2. Stockwerk:

Welche Anforderungen an Kompetenzentwicklung bringen Klimaveränderungen, Nachhaltigkeits- und Klimaziele mit sich? Welche Chancen, Potentiale und Erfordernisse ergeben sich daraus? (→ **Klimasensibilität**)

### 1. Stockwerk:

Welche Anforderungen an Gesundheit und Prävention bringen Klimaveränderungen mit sich? Was müssen Arbeitgeber tun, was können Beschäftigte und deren Interessenvertretungen tun? (→ **z. B. Hitze**)

# Das „SDG-Haus der Arbeitsfähigkeit“





**BGM und Agenda 2030 sind gegenseitig anschlussfähig →  
Beispiel SDG 8: „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“**

8	<b>Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</b>	<b>BGM-„Aktien“: Arbeitsfähigkeit, Arbeitsschutz</b>
8.2	Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen ...	<b>Arbeitsfähigkeit, Gefährdungsbeurteilung (psychische Belastung)*</b>
8.3	... Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze	Arbeitsschutz
8.5	... menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen	Arbeitsschutz, Inklusion, Beschäftigungsfähigkeit
8.8	... Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ... fördern	Gefährdungsbeurteilung



17 SDGs – 169 Unterziele ...



# BGM und Agenda 2030 (SDGs) → weitere Beispiele

## SDG 7: „Bezahlbare und saubere Energie“

7	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	<b>BGM-„Aktien“:</b> Fachkräfte, Arbeitsfähigkeit
7.2	Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen	Fachkräfte gewinnen und halten, Arbeitgeberattraktivität, Arbeitsfähigkeit



17 SDGs – 169 Unterziele ...

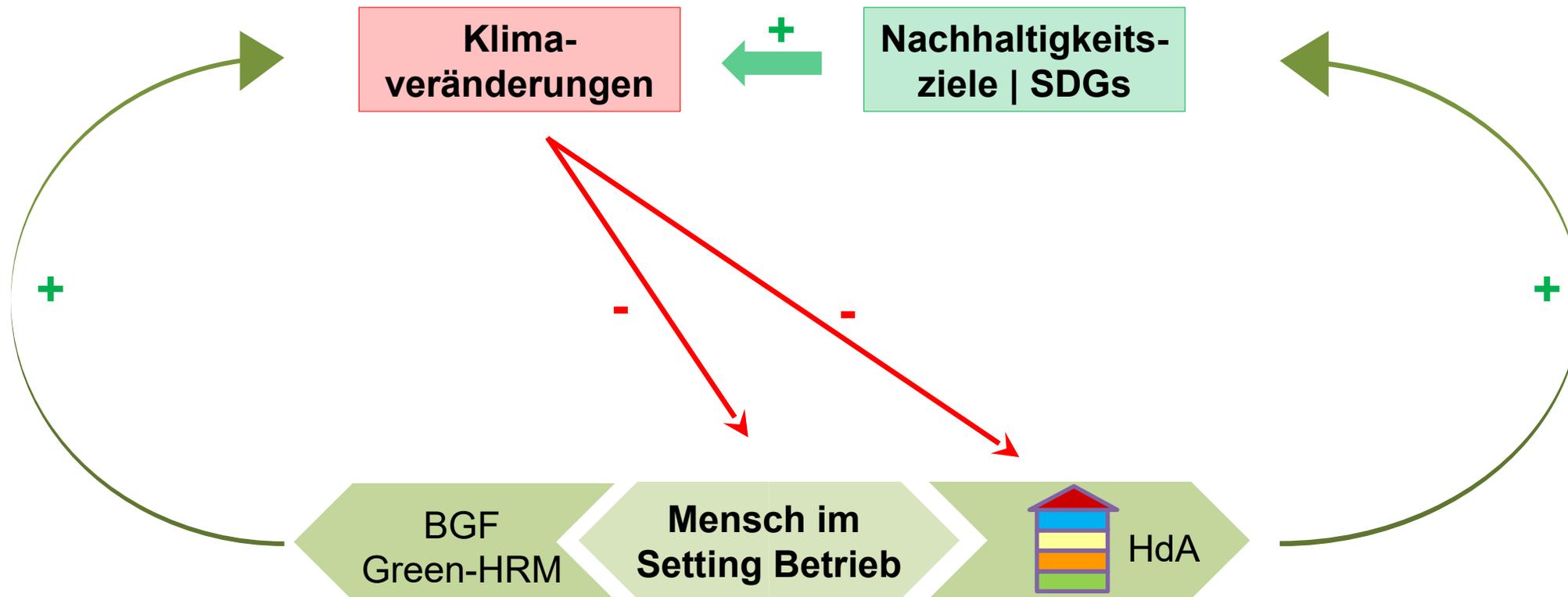
## SDG 13: „Maßnahmen zum Klimaschutz“

13	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	<b>BGF</b> (Bewegung/Ernährung), <b>Green-HRM,</b> Mobilitätsverhalten, Arbeitsschutz (Anpassungsstrategien an den Klimawandel)
----	--	--



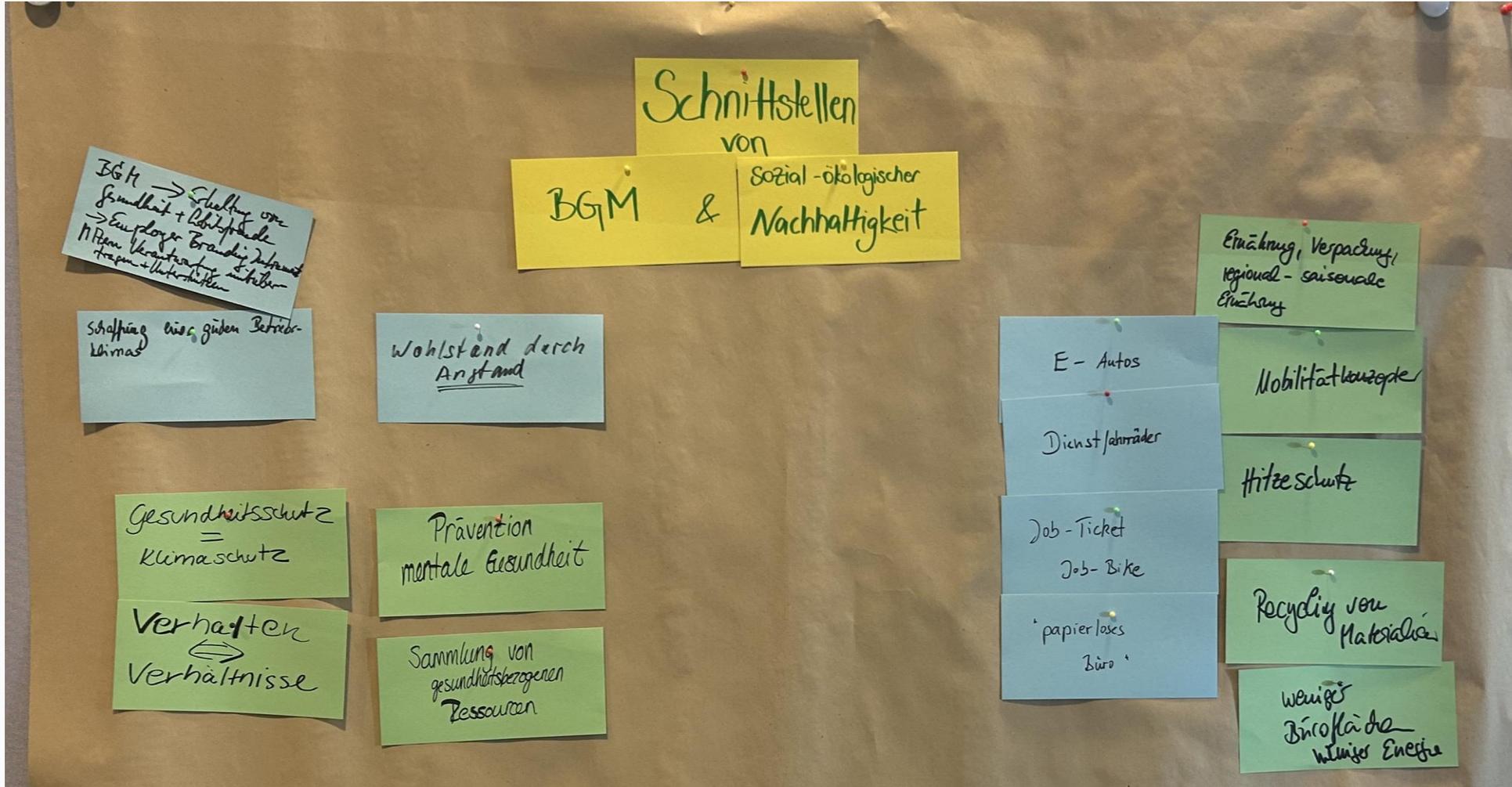
# Der „Mensch im Setting Betrieb“ - Zusammenhänge

## Arbeitsfähigkeit ↔ Klima | Nachhaltigkeit



# Workshop 3: Soziale und ökologische Nachhaltigkeit im BGM

## Zentrale Erkenntnisse





Deutsche Hochschule  
für Prävention und Gesundheitsmanagement  

---

University of Applied Sciences

## Workshop

# Wie wirksam ist unser BGM? Evaluation und Kennzahlen zur Messbarkeit

**Oliver Walle**

Dozent, Autor und BGM-Berater

Jubiläumstreffen BGM Rhein-Neckar

6. Juli 2023

# „Was man nicht messen kann, kann man nicht lenken“

Peter F. Drucker (†11.11.2005)  
Ökonom, Pionier der modernen Managementlehre



Geeignete Kennzahlen zur  
**Planung , Steuerung und Kontrolle**

© Adobe Stock

# Gliederungsmöglichkeiten für Kennzahlen



nach Systemen wie HR, BEM,  
Arbeitsschutz, BGF



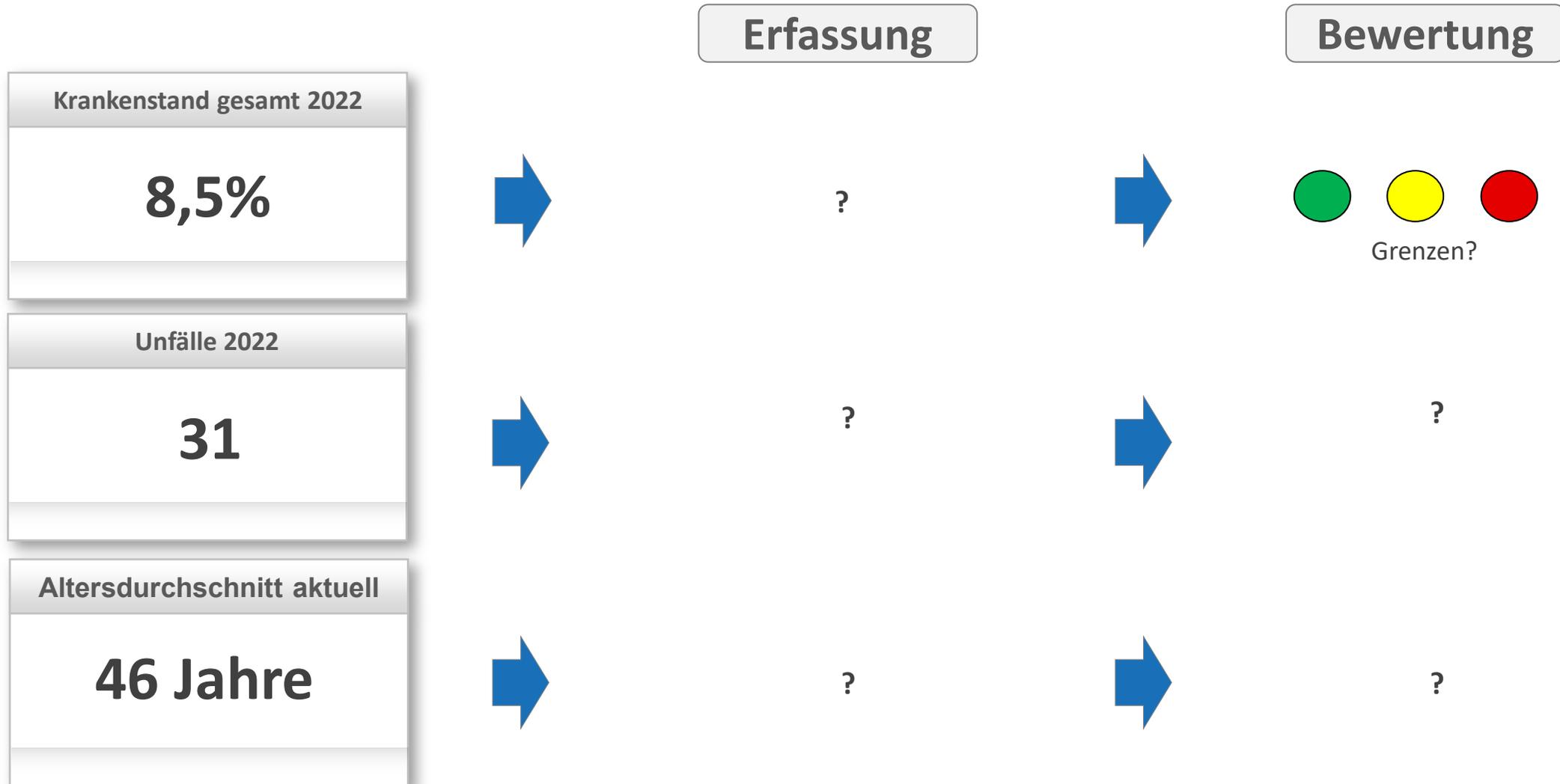
nach Treibern, Früh- und  
Spätindikatoren



nach Ebenen wie Gesundheit, System  
und operative Ebene

© Pexels

# Erfassung und Bewertung von Kennzahlen



# Diskussionsthemen



**1**

Welche Kennzahlen verwenden Sie bereits in Ihrem BGM?  
Diskutieren Sie diese in Ihrer Gruppe und wählen Sie die  
TOP 5 aus. Erstellen Sie je Kennzahl eine Karte.

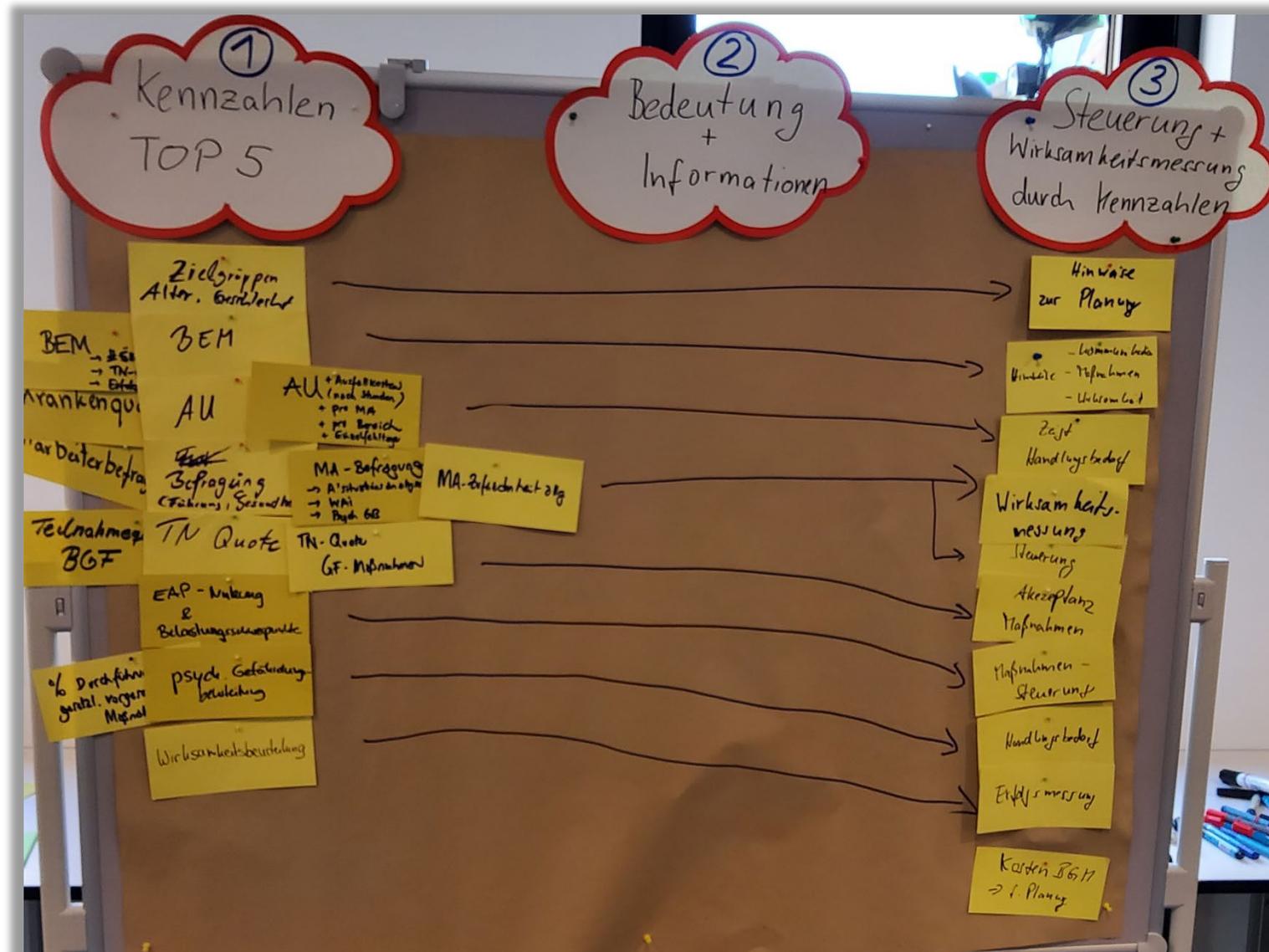
**2**

Welche Bedeutung haben die von allen Gruppen  
ausgewählten Kennzahlen?  
Welche Informationen liefern sie?

**3**

Wie gelingt eine Steuerung des BGM durch Kennzahlen  
und wie eine Wirksamkeitsmessung Ihrer Aktivitäten?

# Ergebnis - Fotoprotokoll



# Ergebnis – ausführlichere Ergebnisdarstellung

## 1. Verwendete Kennzahlen im BGM – TOP 5 aus den 3 Gruppen

- **Häufigkeiten von Zielgruppen/Personenmerkmalen** wie Alter/Altersgruppen und Geschlecht
- **BEM-Kennzahlen** wie Anzahl Anspruchsberechtigte, Teilnahmequote/Zusage zur Teilnahme sowie Erfolgsquote
- **Krankenstand/AU** gesamt sowie differenziert nach einzelnen Mitarbeitern oder nach Bereichen
- **Kennzahlen aus Mitarbeiterbefragungen**, dabei auch komplette Instrumente wie WAI oder Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- **Teilnahmequote Maßnahmen** zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)
- **Anzahl Nutzung der Unterstützungs-/Beratungsangebote** wie EAP (Employee Assistance Program) sowie Häufigkeiten von Belastungsschwerpunkten
- **Kennzahlen aus der Gefährdungsbeurteilung** psychischer Belastungen
- **Kennzahlen zur Wirksamkeitsbeurteilung** von Maßnahmen

## 2. Bedeutung dieser Kennzahlen

- Die Bedeutung wurde im Rahmen der Auflistung von Kennzahlen mündlich besprochen

# Ergebnis – ausführlichere Ergebnisdarstellung

## 3. Wie gelingt eine Steuerung und Wirksamkeitsmessung durch Kennzahlen?

Kennzahlen		Bedeutung & Zuordnung Steuerung/Wirksamkeitsmessung
Häufigkeiten von Zielgruppen/Personenmerkmalen	→	Hinweise zur Planung
BEM-Kennzahlen	→	Hinweise auf Kommunikation, Maßnahmen und Wirksamkeit
Krankenstand/AU	→	Zeigt Handlungsbedarf
Kennzahlen aus Mitarbeiterbefragungen	→	Wirksamkeitsmessung und Steuerung
Teilnahmequote Maßnahmen	→	Akzeptanz der Maßnahmen
Anzahl Nutzung der Unterstützungs-/Beratungsangebote	→	Maßnahmensteuerung
Kennzahlen aus der Gefährdungsbeurteilung	→	Handlungsbedarf
Kennzahlen zur Wirksamkeitsbeurteilung	→	Erfolgsmessung
Kosten BGM	→	Information für Planung

# Kontakt



## **Oliver Walle**

Dozent, Autor und BGM-Berater

Deutsche Hochschule für Prävention und  
Gesundheitsmanagement & BSA-Akademie

DHfPG: +49 681 6855 150

BSA: +49 681 6855 0

[www.gesundheitimbetrieb.de](http://www.gesundheitimbetrieb.de)

Mobil: +49 170 7776689

[o-walle@dhfpg-bsa.de](mailto:o-walle@dhfpg-bsa.de)



### Weitergabe Präsentation:

Eine Weitergabe der Präsentation ist nicht erlaubt.  
Teilnehmer der Veranstaltung erhalten die Präsentation als  
Handout in Form einer PDF.

### Bildrechte:

Pexels; Adobe Stock: Nutzungsrecht für  
Oliver Walle/Health 4 Business GmbH erworben

# Workshop:

Zielgerichtete Kommunikation und Etablierung von  
G-Multiplikator:innen  
als Erfolgsfaktor für ein nachhaltiges BGM

**Veronika Bräutigam**

Stadt Mannheim, Betriebliches Gesundheitsmanagement

**Kai Herzberger**

BASF SE, Corporate Health Management

# Agenda

- **Einstieg ins Thema**

Zielgerichtete G-Kommunikation | Etablierung von G-Multiplikatoren

- **Fallbeispiele**

BASF SE | Stadt Mannheim

- **Gruppenarbeit**

- Welche G-Multiplikatoren gibt es in Ihrem Unternehmen?

Welche wären künftig ggf. wünschenswert ...?

*Sammlung Metaplanwand*

- Wie werden BGM-Angebote in Ihrem Unternehmen an die MA kommuniziert?

Welche Kommunikationswege wären darüber hinaus ggf. denkbar und sinnvoll?

*Sammlung Metaplanwand*

- **Diskussion / Erfahrungsaustausch**

- **Zusammenfassung der Ergebnisse / Fazit**

# Fallbeispiel 1

Corporate Health Management

**BASF**

We create chemistry

## Gesundheitskoordinatoren bei BASF

Ludwigshafen am Rhein, Mai 2023

Corporate Health Management | ESG

BASF SE Ludwigshafen

Chief Medical Officer: Prof. Dr. med. Christoph Oberlinner

**BASF**  
We create chemistry

LU MC 132

# Gesundheitskoordinatoren bei BASF

## BASF SE am Standort Ludwigshafen

Mit **rund 39.000 Mitarbeitenden** arbeitet gut ein Drittel der weltweiten BASF-Mitarbeitende in Ludwigshafen.

In rund **200 Produktionsbetrieben** werden viele tausend Produkte für Kunden aus fast allen Branchen hergestellt.



### Standort in Bewegung

#### Transport und Produktion

Werksfläche	Gesamtzahl Gebäude	Anlagen	Produktionsbetriebe
~10 km <sup>2</sup>	~2.000	~200	~125
			
Rohrleitungen ~2.850 km	Straßen ~106 km	Bahnstrecken ~230 km	Absatz (p.a.) ~7,3 Mio. t
			
Binnenschiffe (täglich) ~15	Lastkraftwagen (täglich) ~1.900	Eisenbahnwaggons (täglich) ~400	AGV* Transporte (täglich) ~30
Anteil am Gesamt-Transportvolumen 40 %	Anteil am Gesamt-Transportvolumen 32 %	Anteil am Gesamt-Transportvolumen 28 %	

\*Automated Guided Vehicles

# Gesundheitskoordinatoren bei BASF

## Überblick

- 2013: aus SiBe wird SiGeBe (Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte)
- Erforderliche Weiterbildung:  
**Grundseminar „Gesundheit am Arbeitsplatz“**
- Inhalte:  
**Vermittlung gesundheitsassoziierter Themen**  
(Medizinischer Part, Sozial- und Lebensberatung, Angebote Fitness & Gesundheit, Vorstellung aktuelle globale Gesundheitsaktion)
- Anfang 2020:  
→ **pandemiebedingter Umstieg von Präsenz auf virtuelles Format**
- Ende 2020:  
**Bedarfsorientierte Erweiterung der Themen/Inhalte** – Ergonomie im Homeoffice/am Arbeitsplatz sowie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Gesamtzahl ausgebildeter SiGeBes bei BASF seit 2013:  
**ca. 2.000 Mitarbeitende**



# Gesundheitskoordinatoren bei BASF

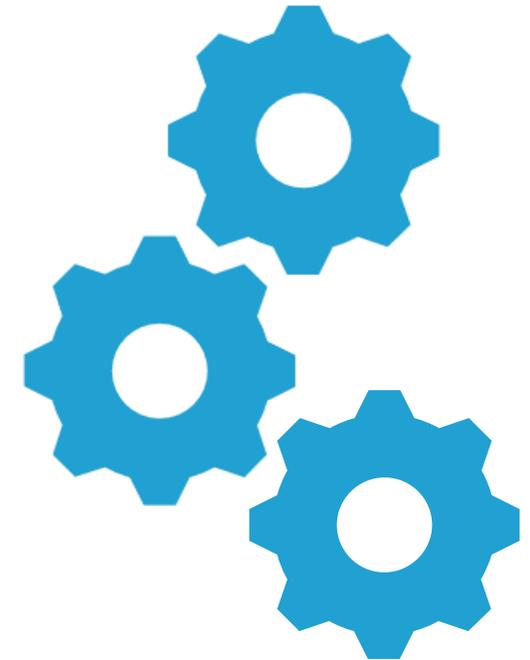
Weiterentwicklung: Exklusive Gesundheitsangebote für die Zielgruppe SiGeBes

## Exklusive Angebote für SiGeBes

- **Bewerbung** unserer betrieblichen Angebote „Fitness & Gesundheit“  
Steigerung des Bekanntheitsgrades (Angebote & Ansprechpartner\*innen kennenlernen)
- **Nutzung** unserer betrieblicher Angebote  
z.B. Keynotes zu aktuellen Gesundheitsthemen wie Resilienz, Stressbewältigung, Gesunder Schlaf, Ergonomische Beratung (= Vermittlung von Gesundheitswissen)
- **Erfahrungsaustausch** (= Vernetzung/Kennenlernen)

## Ziele

- **Wertschätzung erhöhen** (= wichtige Zielgruppe)
- **Attraktivität der Funktion steigern** (= Motivation, Anerkennung)
- **Sinnvolle Ergänzung bieten** (= Kompetenzerweiterung)



# Gesundheitskoordinatoren bei BASF

Rollenverständnis, Aufgaben und Partner\*innen

## Die Rolle des SiGeBe

- Wissensträger\*in
- Weitergabe von Informationen
- Ansprechpartner\*in
- Vermittler\*in



## Die Partner\*innen des SiGeBe

- Mitarbeitende und Kolleg\*innen
- Betriebsleiter, Betriebsleiterin und Führungskräfte im Betrieb
- Fachstellen

Bilder: BASF SE

# Gesundheitskoordinatoren bei BASF

## Kontakt



## Kai Herzberger

Corporate Health Management  
Referent Fitness & Prävention

BASF SE  
ESG/BP – Z50  
67056 Ludwigshafen

Telefon: +49 621 60-20630

E-Mail: [Kai-uwe.herzberger@basf.com](mailto:Kai-uwe.herzberger@basf.com)

Internet: [www.basf.com](http://www.basf.com)



We create chemistry

Fallbeispiel 2

# STADT MANNHEIM

MEHR. ALS. VERWALTUNG.

FORTSCHRITT  
BEGLEITEN

LEBEN  
GENIEßEN

STADT  
GESTALTEN

VIELFALT  
LEBEN

# DIE ARBEITGEBERIN STADT MANNHEIM



## Dr. Peter Kurz

- Oberbürgermeister
- Präsident des Städtetags BW



## 260 Berufe

- Informatiker\*in
- Sozialpädagog\*in
- ... viele mehr



## 6 Dezernate

- IT, Sicherheit (..)
- Arbeit, Soziales (..)
- Bildung, Jugend (..)
- Weitere..



## 8.400 Beschäftigte

- 34% Teilzeitbeschäftigte
- 58% Frauenanteil
- 330 Auszubildende
- 834 Beschäftigte mit Migrationshintergrund



## 33 Dienststellen

- Eigenbetriebe (EiB)
- Fachbereiche (FB)
- Ämter



## Führungskräfte (FK)

- 5 Führungsebenen
- 173 FK auf Ebene 1 und 2 (Fachbereich, Abteilung), davon 36% weiblich

# DIENSTVEREINBARUNGEN ZUR GESUNDHEIT

DV-DG

Dienstvereinbarung  
zur Datenverarbeitung im Bereich der Gesundheitsförderung

DV-BEM

Dienstvereinbarung  
Betriebliches Eingliederungsmanagement

DV-BGM

Dienstvereinbarung  
Betriebliches Gesundheitsmanagement

DV-SUCHT

Dienstvereinbarung  
zum Umgang mit suchtkranken und suchgefährdeten  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

STADTMANNHEIM

DV-UEB\_GEF

Dienstvereinbarung  
Überlastungsanzeige/ Gefährdungsanzeige

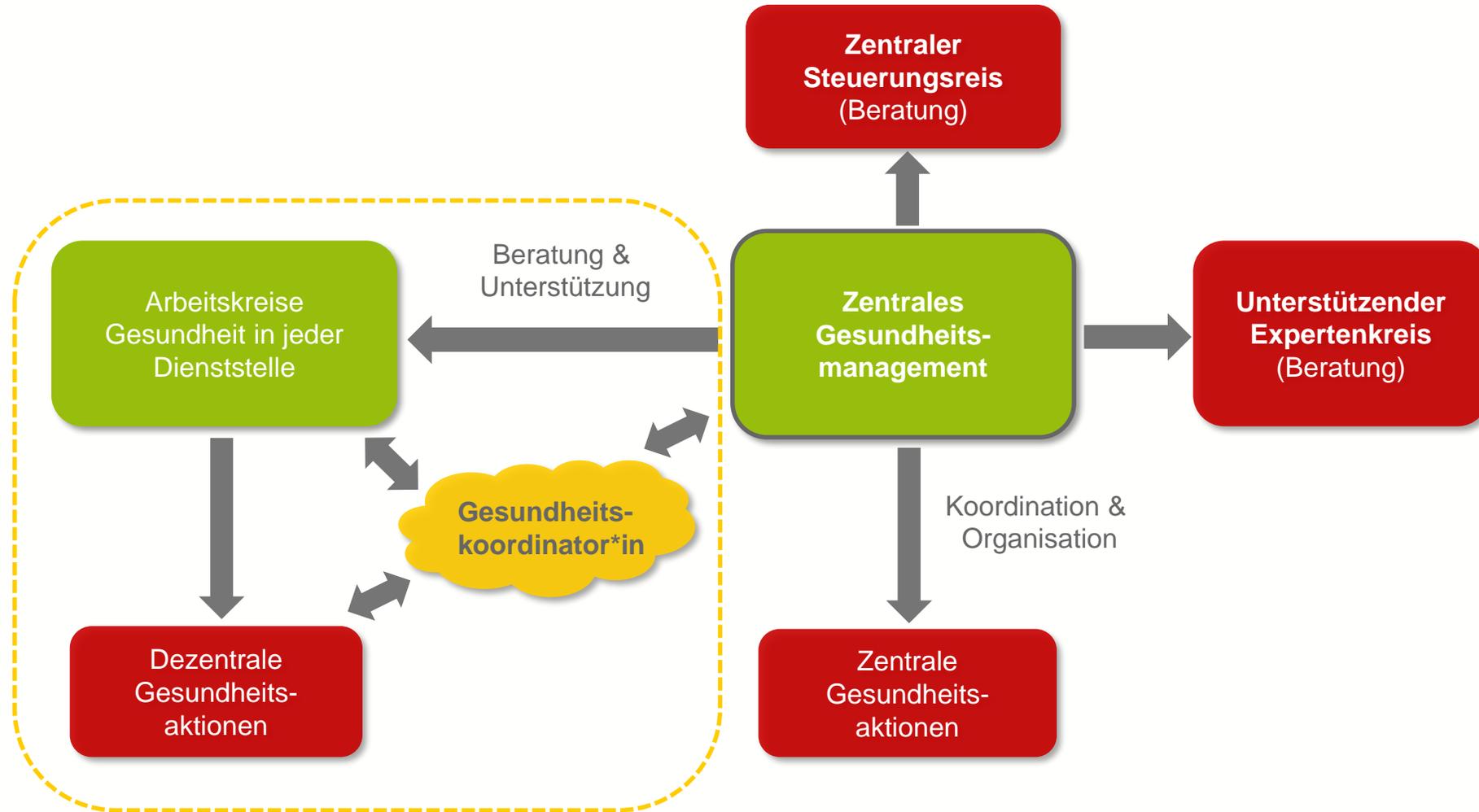
STADTMANNHEIM

RAHMEN-DV-ARBEITSZEIT

Rahmendienstvereinbarung  
zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bei der Stadtverwaltung  
Mannheim

STADTMANNHEIM

# KLARE STRUKTUREN ENTSPRECHEND DV-BGM



# LEISTUNGEN UND PARTNER\*INNEN DES BGM

## Zentral



Fortbildungsprogramm mit Seminaren zu Gesundheitsthemen



Gesundheitsgutscheine



Vergünstigungen bei lokalen Fitnessstudios



Unterstützungssysteme: Betriebliches Eingliederungsmanagement und Suchtprävention

## Dezentral



Multiplikator\*innensystem: Gesundheitskoordinator\*innen & Suchtbeauftragte



Unterstützung Arbeitskreise Gesundheit in den Dienststellen



Anschubfinanzierung von dezentralen Projekten



Arbeitssicherheit



Arbeitsmedizin (ias)



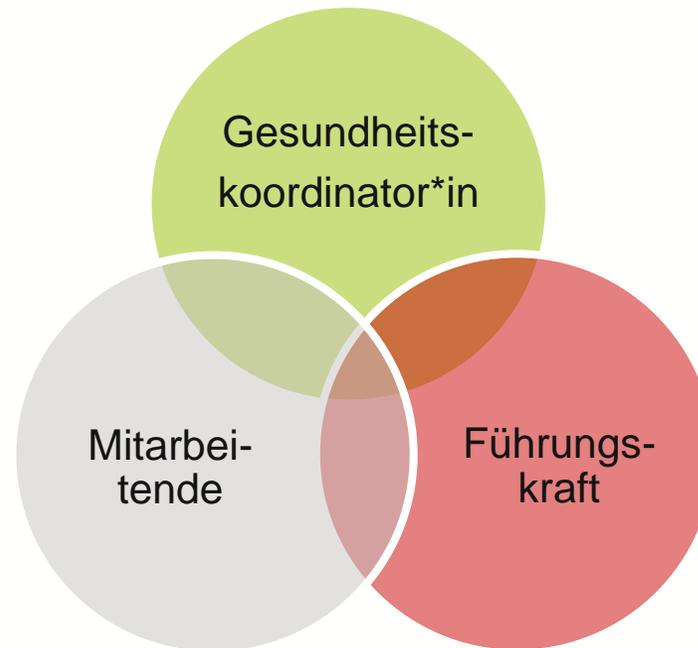
Psychosoziale Beratungsstelle für Beschäftigte (PSB)



Organisations- und Personalentwicklung

## LAUT DV-BGM (2021):

**Die Führungskräfte** tragen die Verantwortung für das BGM, **die Mitarbeitenden** bringen sich aktiv in den Prozess ein und tragen mit ihrem eigenverantwortlichen Handeln zur Erhaltung ihrer Gesundheit bei.



Geko bildet die **Schnittstelle** zum BGM

**Gesundheitskoordinator\*innen** bereiten die Sitzungen der Arbeitskreise vor, initiieren in Abstimmung mit den betrieblich Verantwortlichen und dem Gesundheitsmanagement Maßnahmen, Projekte und Instrumente zur Förderung der Gesundheit im Betrieb.

# ROLLE DER GEKOS

- Die GK koordiniert Maßnahmen und Themen der Gesundheit vor Ort
- GK bildet die Schnittstelle zum BGM
  - Wendet sich an das BGM bei Fragen aus der Dienststelle
  - Kann BGM- Informationen an die Dienststelle weitergeben
  - Wird durch das BGM zu Maßnahmen, Möglichkeiten, Kooperationspartnern, etc. geschult
- Steht im Austausch mit anderen GKs
- Lädt zu den Sitzungen des AK ein und bereitet die Agenda vor (z.B. Themen von den AK Mitgliedern einfordern)
- Koordiniert die vereinbarten **Themen** des AK
- Verfolgt die vereinbarten **Maßnahmen** des AK
- Leistet einen Beitrag für den **jährlichen Gesundheitsbericht** des BGM

# CURRICULUM FÜR DIE GEKOS

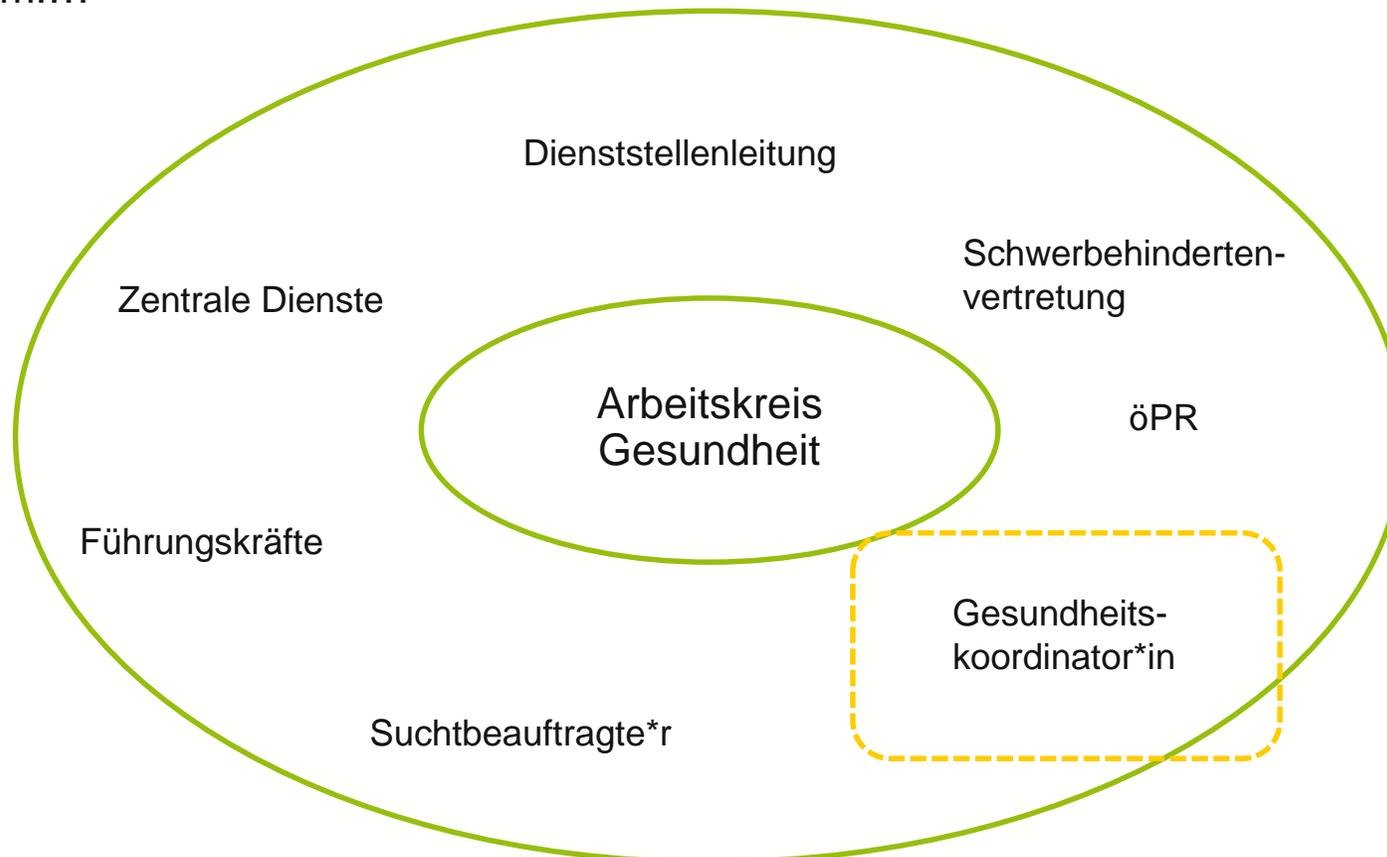
- 2 x jährlich ein Netzwerktreffen der Gekos (3 Stunden)
- 2 x jährlich ein Netzwerktreffen der Gekos und Suchtbeauftragten (3 Stunden)
- 2 x jährlich ein Kompetenztraining (3 Stunden)
- Regelmäßiger Geko-Austausch (1 Stunde)



# ZUSAMMENSETZUNG DER ARBEITSKREISE GESUNDHEIT IN DEN DIENSTSTELLEN

Entscheidung über die Zusammensetzung trifft die Dienststellenleitung im Einvernehmen mit der Personalvertretung

Bei Bedarf: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Stabsstelle Arbeitssicherheit, Personalstelle, Externe Partner, Betriebsärzte, uvm....



Ggf. weitere Personen, sodass der Querschnitt der Dienststelle abgebildet ist

## Dezentrale Strukturen und Maßnahmen

Dezentrale Strukturen:		Kennzahlen	2020	2021	2022
▪ Arbeitskreis Gesundheit:	21*	<b>Orientierung der Maßnahmen</b> (Mehrfachnennung möglich)			
▪ Gesundheitskoordinator*innen:	44**	verhaltensorientierte	43	45	67
▪ Suchtbeauftragte*r:	34***	verhältnisorientierte	46	36	37
* Anzahl von DS mit einem Arbeitskreis (AK) Gesundheit. Hiervon haben 12 AK Gesundheit 2022 getagt. ** Anzahl der Gesundheitskoordinator*innen verteilt sich auf 30 DS *** Anzahl der Suchtbeauftragte verteilt sich auf 26 DS		<b>Jahreswirksame Maßnahmen</b>			
		Gesamtzahl	78	73	104

# DEZENTRALE STRUKTUREN 2022

## DEZENTRALE MAßNAHMEN

## Bleiben Sie gesund!

Ihr zentrales BGM-Team:



Veronika Bräutigam

veronika.braeutigam@mannheim.de

Telefon: 0621-293 2582



Andreas Fischer

andreas.fischer@mannheim.de

Telefon: 0621-293 2580



Stephanie Wirth

Stephanie.wirth@mannheim.de

Telefon: 0621-293 2581



Svenja Geiger (Werkstudentin)

svenja.geiger@mannheim.de

Telefon: 0621-293 2583

**Stadt Mannheim**  
**Fachbereich Organisation und Personal**  
**Betriebliches Gesundheitsmanagement**

D7, 27 – 68159 Mannheim  
11bgm@mannheim.de

[www.mannheim.de](http://www.mannheim.de)

# Workshop 5: Zielgerichtete Kommunikation und Etablierung von Multiplikator:innen als Erfolgsfaktor für ein nachhaltiges BGM

## Zentrale Ergebnisse

