wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

LEITFADEN

Betriebliches Gesundheitsmanagement

>Informationen, Ideen, Ansprechpartner und Adressen für Betriebe

wfc FACHKRÄFTESICHERUNG PARTNER

Sparkasse Westmünsterland

VR-Bank Westmünsterland eG

Ernsting's family
Von fröhlichen Familien empfohlen.

metrica

J.W. OSTENDORF

G-S Straßenbau GmbH

Heuer & Löbel GmbH
Spezial-Blitzableiterbau
Fundament- u. Tiefen-Erdungen

Mit freundlicher Unterstützung:

G.I.B. NRW.
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

Stadt Coesfeld

Inhalt

Warum ein Leitfaden zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement? 4
Überblick 6
Betriebliches Gesundheitsmanagement 10
Handlungsfelder und Maßnahmen 18
Wieviel kostet ein BGM? 28
Zusammenfassung 32
Partner 34
Quellenverzeichnis 42

Warum ein Leitfaden zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement?

In vielen Unternehmen ist das Thema „Fachkräftegewinnung und –bindung" ganz nach oben auf die Tagesordnung gerückt. Der Anteil der älteren Beschäftigten wächst, junge und qualifizierte Fachkräfte bringen heute andere Erwartungen an ihre Arbeitgeber mit. Gleichzeitig müssen sich Beschäftigte oftmals neuen und höheren Anforderungen in ihrem Arbeitsumfeld stellen.

Viele Berufsbilder verändern sich momentan aufgrund der technischen Entwicklung stark, die Komplexität und der Zeitdruck der Arbeit nehmen zu: „Arbeit 4.0." steht unter dem Vorzeichen der fortschreitenden Vernetzung, Digitalisierung und Flexibilisierung. Der technisch getriebene Wandel wird von gesellschaftlichen Veränderungen begleitet – hier lauten die Stichwörter „demografische Entwicklung" und „Wertewandel". Diese Veränderungen tragen dazu bei, dass das Thema Gesundheit im Unternehmen und ein betriebliches Gesundheitsmanagement immer relevanter werden.

Dieser Leitfaden soll Anregungen für die Einführung oder Erweiterung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements geben. Welche der vorgeschlagenen Aktivitäten und Maßnahmen umgesetzt werden, hängt von den individuellen Strukturen und dem Bedarf eines jeden Unternehmens ab. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein Prozess mit vielen Schritten. Und schon mit kleinen Maßnahmen kann der Startschuss für ein „gesundes" Unternehmen gesetzt werden.

Einen ersten Einblick in das Thema und hilfreiche Hinweise auf Ansprechpartner aus der Region, die eine Umsetzung eines maßgeschneiderten betrieblichen Gesundheitsmanagements in Ihrem Betrieb unterstützen können, bietet der vorliegende Leitfaden. Der Leitfaden wurde in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich „Oecotrophologie - Facility Management" der Fachhochschule Münster erarbeitet.

Dr. Jürgen Grüner
Geschäftsführer

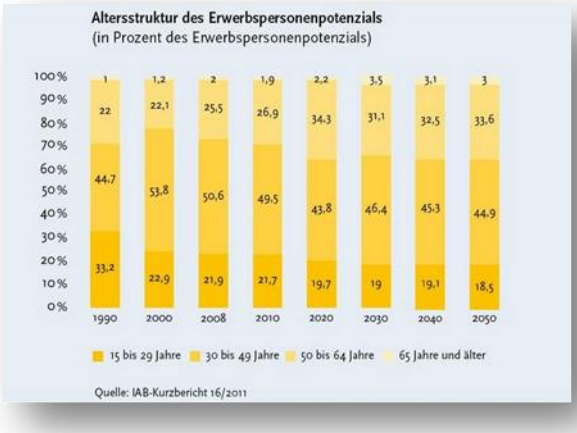
wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

1. Überblick

Überblick

Gesundheit und Wohlbefinden von Beschäftigten spielen in vielen Betrieben eine zunehmend große Rolle. Zu hohe psychische und physische Anforderungen wirken sich oft negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Kranke oder in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigte Beschäftigte können in Unternehmen einen erheblichen Kostenfaktor darstellen. Betriebliches Gesundheitsmanagement bietet die Chance, gesundheitliche Probleme von Beschäftigten zu verhindern, zu lindern oder – im Idealfall – zu beseitigen.

Eine demografische Tatsache ist, dass auch in Unternehmen – entsprechend der anteiligen Zunahme der Älteren in der Gesamtbevölkerung – zukünftig mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sein werden. Ein fest im Unternehmen verankertes betriebliches Gesundheitsmanagement ist gerade auch im Hinblick auf diese Entwicklung empfehlenswert.



Das betriebliche Gesundheitsmanagement hat drei wichtige Säulen: Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung. Alle drei Handlungsfelder gehen auf gesetzliche Grundlagen zurück, die den Arbeitgeber mehr oder weniger stark verpflichten, sich zu engagieren.

In diesem Leitfaden soll es hauptsächlich um zwei Bausteine gehen: dem gesetzlichen Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung – einer freiwilligen Leistung des Arbeitgebers.

Eine wichtige Grundlage für das betriebliche Gesundheitsmanagement sind die deutschen Gesetze zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit. Diese Gesetze sind – unabhängig von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung - verpflichtend für alle Arbeitgeber.

Ein Unternehmen ist also verpflichtet,

- ➔ Arbeit so zu gestalten, dass der Arbeitsplatz sicher ist und keine Unfälle geschehen (z.B. durch stolpern, schneiden, quetschen, abstürzen etc.) oder Berufskrankheiten und andere arbeitsbedingte Erkrankungen entstehen.

Neben diesen gesetzlichen Verpflichtungen können Unternehmen auch freiwillige Leistungen erbringen, welche die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und fördern.

- ➔ Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Alle Aktivitäten eines Unternehmens, die die Gesundheit der Beschäftigten fördern und schützen, sind Teil einer gelebten Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten.

Krank zur Arbeit – besser nicht!

Viele Beschäftigte kommen auch dann zur Arbeit, wenn sie durch gesundheitliche Probleme in ihrem Wohlbefinden und ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind.

Dieses Phänomen ist auch als „*Präsentismus*" bekannt: Die Beschäftigten erscheinen dann zwar an ihrem Arbeitsplatz, können aber nicht die volle Leistung erbringen. Auch das Risiko von Arbeitsunfällen oder Fehlern am Arbeitsplatz steigt. Durch einen solchen *Präsentismus* – das konnten Studien zeigen - entstehen dem Arbeitgeber sogar höhere Kosten als bei einer Krankschreibung der Beschäftigten.

Wussten Sie schon?

Gemäß dem Einkommenssteuergesetz können Unternehmen bis zu 500,00 € jährlich pro Mitarbeiter für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung lohnsteuerfrei investieren.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Wieviel kostet ein BGM?" dieses Leitfadens.

Gesunde Beschäftigten, die sich während der Arbeit wohl fühlen, verursachen weniger Fehlzeiten oder betriebliche Kosten durch Präsentismus. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie unter anderem hier:

www.baua.de

www.inqa.de

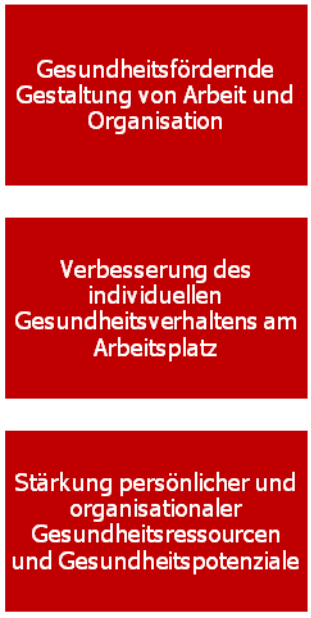
wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

2. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Was ist betriebliches Gesundheitsmanagement?

Unter betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) versteht der Gesundheitswissenschaftler Bernhard Badura die Entwicklung von betrieblichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozessen, um Arbeit und Organisation gesundheitsförderlich zu gestalten und die Beschäftigten zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten zu befähigen. Das BGM umfasst drei zentrale Bereiche:



BGM geht also über die gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften hinaus und beinhaltet die Förderung einer gesundheitsbewussten Unternehmenskultur - inklusive der Stärkung von Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten, damit die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und im besten Falle gefördert wird.

BGM verbindet Aktivitäten des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung demnach zu einem umfassenden Ansatz.

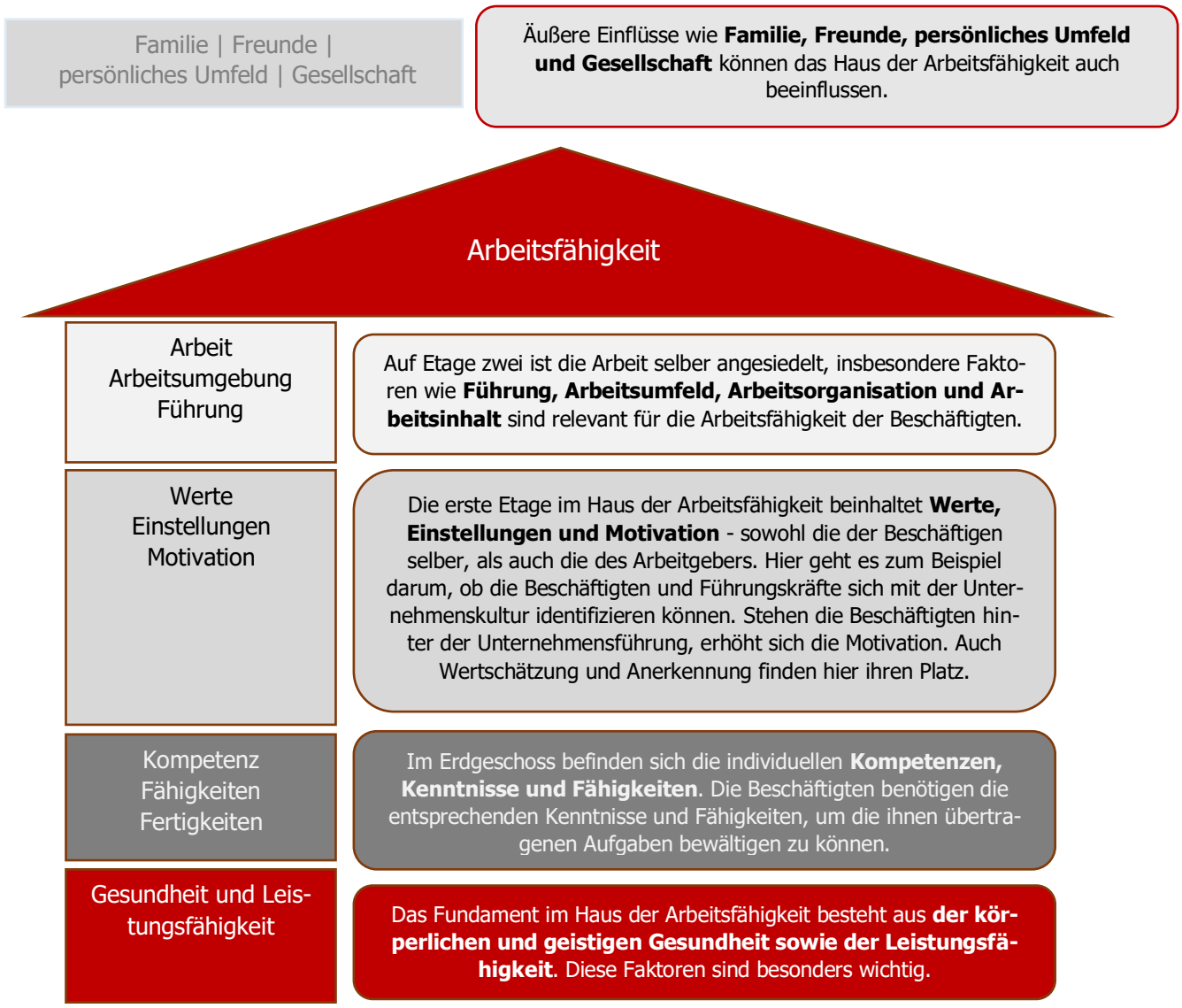
Dabei werden die Arbeitsbedingungen im Betrieb bezüglich Organisation, Arbeitsgestaltung, Arbeitsprozesse etc. und das individuelle Verhalten, die Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten sowie der Führungskräfte berücksichtigt. Mehr dazu im Kapitel „Handlungsfelder und Maßnahmen“.

Was ist Gesundheit?

Die World Health Organisation (WHO) versteht unter dem Begriff "Gesundheit" den "Zustand völligen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen".
Oft heißt es, wer gesund ist, der kann auch arbeiten. Doch wieviel „Gesundheit“ ist notwendig, um auch arbeitsfähig und im vollen Umfang leistungsfähig zu sein?

Zur Veranschaulichung von Arbeitsfähigkeit dient oft das "Das Haus der Arbeitsfähigkeit" des finnischen Gesundheitsforschers Juhani Ilmarinen. Es zeigt die Wechselwirkung zwischen verschiedenen Aspekten der Arbeit, den Fähigkeiten und der Gesundheit einer Person sowie anderen Einflüssen auf die Arbeitsfähigkeit. Es zeigt, was nötig ist, um im vollem Umfang arbeits- und leistungsfähig zu sein.
All diese Punkte vereinen sich unter dem Dach der Arbeitsfähigkeit. Das betriebliche Gesundheitsmanagement setzt an all diesen Faktoren an, um Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern.

Das „Haus der Arbeitsfähigkeit" bietet Orientierung für das BGM



Das Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen, 2011

Ziele und Vorteile des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Es gibt eine Vielzahl von Zielen und Vorteilen, die aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement geschöpft werden können. Ein wesentliches Ziel sollte sein, eine gesundheitsfördernde Unternehmens- und Arbeitsorganisation zu entwickeln, durch die die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten bleibt. Im besten Falle wird die Arbeitsfähigkeit sogar erhöht - und verbunden damit auch die Qualität der Produkte oder Dienstleistungen.

Welche Ziele für Sie und Ihr Unternehmen im Vordergrund stehen und welche Sie erreichen wollen, können und sollten Sie selbst festlegen. Dabei sind Vorteile für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zu unterscheiden. Mögliche Vor- und Nachteile sind in der nebenstehenden Tabelle aufgeführt.

Vorteile für den Arbeitgeber	Vorteile für den Arbeitnehmer
Weniger Kosten durch Fehltage	Stärkung der Gesundheit
Besseres Betriebsklima	Bessere Arbeitsbedingungen
Wettbewerbsvorteil	Bessere Lebensqualität
Mehr Produktivität der Beschäftigten	Höhere Arbeitszufriedenheit
Mitarbeiterbindung	Verbesserte Leistungsfähigkeit

Nach Ilmarinen und Tempel 2011

Gesundheit schafft Zufriedenheit

Ein Unternehmen, das Wert auf „gesunde" Arbeit legt, fördert die Arbeitszufriedenheit seiner Beschäftigten. Zufriedene Beschäftigte sind produktiver und identifizieren sich stärker mit „ihrem" Unternehmen. Dies steigert wiederum die Arbeitgeberattraktivität!

Was macht ein betriebliches Gesundheitsmanagement erfolgreich?

Holen Sie Beschäftigte ins Boot!

Neben der Führungskraft können auch Beschäftigte mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement betraut werden. Vielleicht gibt es in der Belegschaft eine Person, die sich der Ideensammlung oder Umsetzung der Maßnahmen annimmt? Diese Person kann als zentraler Ansprechpartner für Sie und für Kolleginnen und Kollegen benannt werden.
Ein solcher „*Kümmerer*" ist das Bindeglied zwischen Unternehmensführung und Belegschaft. Ein Arbeitskreis oder ein festes Gesundheitsteam kann eine Möglichkeit sein, die Beschäftigten einzubinden. Interessierte Beschäftigte können gemeinsam Vorschläge zur Gesundheitsförderung erarbeiten. Ein Arbeitskreis hat den Vorteil, dass die Verantwortung auf viele Köpfe verteilt wird und nicht nur bei einer Person liegt.

Schaffen Sie Akzeptanz durch Beteiligung!

Maßnahmen, die von Beschäftigten mitentwickelt wurden, werden oftmals besser angenommen. Die Beschäftigten setzen sich aktiv mit dem Thema Gesundheit auseinander und entwickeln ein Gesundheitsbewusstsein. Weisen Sie Ihre Beschäftigten durch einen Aushang, bei Teambesprechungen oder Informationsveranstaltungen auf entsprechende Angebote hin und erläutern Sie die damit verbundenen Ziele. So erhöht sich die Chance, dass Ihre Beschäftigten das Angebot auch wahrnehmen. Wichtig ist auch, dass die Beschäftigten wissen, welche Angebote es gibt und welches Ziel Sie damit verfolgen.

Holen Sie sich Unterstützung!

Unternehmensleitung und Führungskräfte sind im Alltag oftmals stark eingespannt. Um sich aktiv mit dem Thema des betrieblichen Gesundheitsmanagements auseinander zu setzen, bleibt oftmals wenig Zeit. Externe Partner, wie zum Beispiel die Unfall- und Krankenversicherungen oder Berufsgenossenschaften, können unterstützend zur Seite stehen.

Sehen Sie BGM als Führungsaufgabe und Teil der Unternehmenskultur

Unternehmensführung und Führungskräfte sind Gestalter/innen von Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur. Nur wenn die Unternehmensleitung und Führungskräfte mit einem guten Beispiel vorangehen, kann es dauerhaft zu einer gesundheitsbewussten Unternehmenskultur kommen.

Damit das betriebliche Gesundheitsmanagement funktioniert, müssen Unternehmensleitung und Führungskräfte Engagement zeigen, sich zu dem Thema bekennen und sich mit dem Thema identifizieren. Die Führungsebene muss hinter dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und dessen Aktivitäten und Maßnahmen stehen – so wird den Beschäftigten die Bedeutung des Themas verdeutlicht.

Beachten Sie: Gesundheit hat viele Facetten

Gesundheit besteht aus vielen verschiedenen Facetten. Es handelt sich um weitaus mehr als nur die körperliche Gesundheit. Aktivitäten des BGM sollten offen für verschiedene Ansätze sein und vor allem die betrieblichen Rahmenbedingungen und individuellen Belange Ihrer Beschäftigten berücksichtigen.

In vier Schritten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Bereits während der Planungsphase des betrieblichen Gesundheitsmanagements sollte bedacht werden, wie das Thema Gesundheit dauerhaft im Unternehmen Platz finden kann. Hier finden Sie die Erfolgsfaktoren noch einmal auf einen Blick zusammengefasst:

Die Erfolgsfaktoren im Überblick

- Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe und Teil der Unternehmenskultur
- Das betriebliche Gesundheitsmanagement braucht einen ‚Kümmerer'
- Kommunikation und Teilhabe sind wichtig
- Gesundheit hat viele Faktoren
- Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein fortlaufender Prozess in vier Schritten

Hilfreiche Kontakte

Zudem können Unternehmen sich auch vor der Einführung eines BGM Rat und Unterstützung suchen. Beratungsangebote bieten zum Beispiel die folgenden Partner:

- Berufsgenossenschaften
- Krankenkassen
- Deutsche Rentenversicherung/Betriebsservice Gesunde Arbeit
- HWK Münster
- DRV Münster

wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

3. Handlungsfelder und Maßnahmen

Handlungsfelder und Maßnahmen

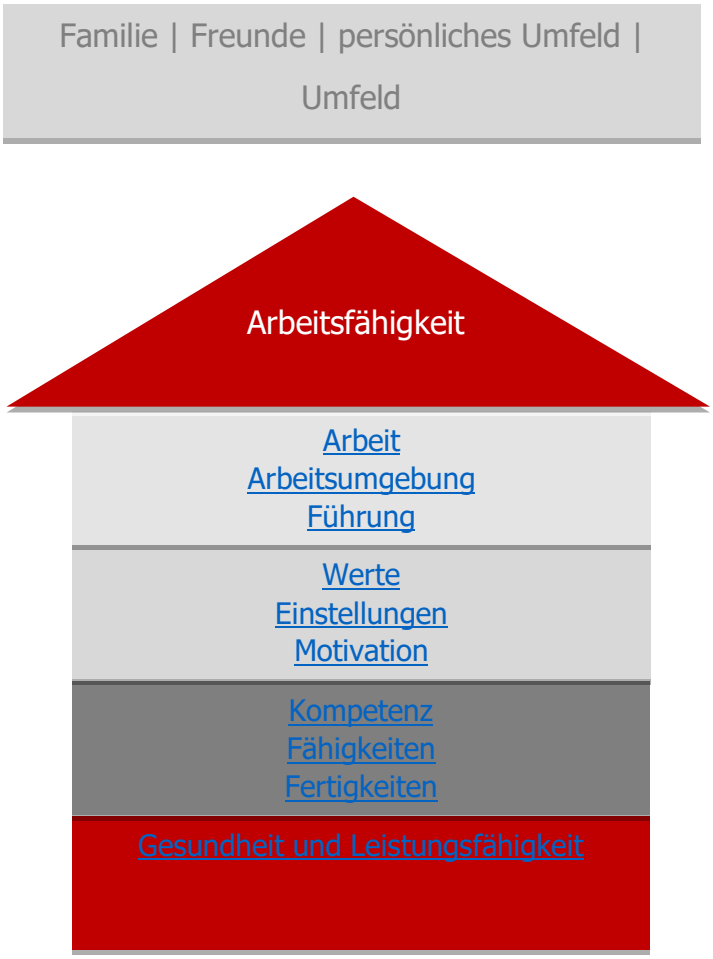
Das betriebliche Gesundheitsmanagement beinhaltet eine Vielzahl von Themenfeldern. Nachfolgend werden die wesentlichen Felder vorgestellt und Maßnahmen sowie potentielle Partner benannt.

Orientierung liefert hierbei das bereits erwähnte „Haus der Arbeitsfähigkeit", in dem alle relevanten Faktoren zu finden sind.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist aber auch immer individuell auf das Unternehmen ausgerichtet.

➔ Denken Sie auch an Faktoren, die in Ihrem persönlichen „Haus der Arbeitsfähigkeit" und für Ihr Unternehmen eine Rolle spielen.

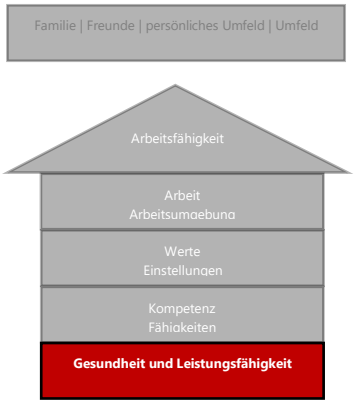
Mit einem Klick auf die einzelnen Stichworte gelangen Sie direkt zu den jeweiligen Erläuterungen.



Nach Ilmarinen und Tempel 2011

Handlungsfeld 1
Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Generell muss die Arbeit in einem Unternehmen so gestaltet werden, dass eine Gefährdung von Leben und Gesundheit ausgeschlossen wird. Um dies zu erreichen, gibt es eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen. Die Berufsgenossenschaften und auch die Unfallversicherung stehen beratend zur Seite und können helfen, die richtigen Maßnahmen für Ihr Unternehmen zu finden. Kontaktinformationen finden Sie am Ende dieses Leitfadens.



Prävention von Arbeitsunfällen

Kommt es im Betrieb jedoch zu Arbeitsunfällen, kann dies gravierende Folgen haben. Selbstverständlich muss der Fokus auf stets auf eine Unfallverhütung ausgerichtet werden – vor allem über entsprechende Vorschriften und Regeln zum Verhalten am Arbeitsplatz und entsprechende Schulungen hierzu. Die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ist gesetzlich verpflichtend.

Einige wichtige gesetzliche Vorschriften zum Arbeitsschutz finden Sie hier:

- Arbeitsschutzgesetz *(ArbSchG)*
- Arbeitsstättenverordnung *(ArbStättV)*
- Arbeitssicherheitsgesetz *(ASiG)*
- Bildschirmarbeitsverordnung *(BildscharbV)*

Prävention von Berufskrankheiten

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht werden und denen bestimmte Personengruppen durch ihre Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind. Sie sind in der Berufskrankheitenverordnung verzeichnet.

Die Ursachen der beruflich bedingten Erkrankungen sind breit gefächert: Sie reichen von der Arbeit mit gefährlichen Stoffen bis hin zu überwiegenden Arbeiten im Bücken, Knien oder anderen belastenden Körperhaltungen.

Anders als bei Arbeitsunfällen, die plötzlich und unerwartet passieren, entwickeln sich Berufskrankheiten oft schleichend. Umso wichtiger ist es, durch verschiedene Maßnahmen frühzeitig dem Entstehen von Berufskrankheiten entgegenzuwirken.

Möchten Sie mehr wissen?

Es gibt verschiedene Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung erhalten Sie mehr Informationen zum Thema Berufskrankheiten und deren Prävention.

www.baua.de

www.dguv.de

Ergonomie

Unter Ergonomie versteht man die Schaffung geeigneter Mittel und Umgebungen für die Arbeit des Menschen. Dies umfasst auch die Anpassung des Arbeitsplatzes sowie der Arbeitsmittel inklusive der Nutzung technischer Einrichtungen und Werkzeuge an den Menschen. Ein bekanntes Beispiel ist die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung eines PC-Arbeitsplatzes.

Wussten Sie schon?

Wie Arbeitsplätze ergonomisch eingerichtet werden können, lässt sich hier nachlesen:

www.baua.de

www.dguv-lug.de

Ziele der Ergonomie sind der Erhalt bzw. die Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten. Sie hat damit eine große Bedeutung im Arbeitsschutz, der Gesundheitsförderung und damit im gesamten betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Gesunde Ernährung

Auch das Thema „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz" hat mittlerweile einen festen Platz im Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Eine gesunde Ernährung ist ohne Zweifel ein wichtiger Bestandteil der allgemeinen Gesundheitsförderung. Die richtige Ernährung kann die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten fördern und ist ebenfalls als eine Maßnahme des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verstehen. Unternehmen, die z.B. über eine Betriebskantine verfügen, können durch eine optimierte, ausgewogene Mittagsverpflegung ihren Teil dazu beitragen. Aber auch kleinere, individuelle Angeboten, wie Ernährungsschulungen oder Kurse, können hier Unterstützung leisten.

Weitere Infos im Web:

Für eine weiterführende Information wird die Broschüre "Job&Fit - DGE-Qualitätsstandards für die Betriebsverpflegung" von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung empfohlen.

Unter www.jobundfit.de können Sie die Qualitätsstandards kostenlos herunterladen.

Bewegung

Viele Beschäftigte sind täglich **hohen körperlichen Belastungen** ausgesetzt. Einige Beschäftigte müssen viel und lange sitzen, andere wiederum schwer heben und tragen. Einseitige Belastungen können die Gesundheit beeinträchtigen. Bewegungsangebote zur Stärkung des Rückens oder Betriebssportgruppen können helfen, die körperlichen Beschwerden der Beschäftigten zu verringern. Ein Betriebssportangebot fördert die körperliche Gesundheit der Beschäftigten.

Hier finden Sie weitere Tipps

Es gibt viele Leitfäden und Tipps zum Thema Bewegung am Arbeitsplatz.

Einige finden Sie hier:

www.tk.de

www.dguv-lug.de

www.inform.de

Praxisbeispiel: Betriebliche Gesundheitsförderung im Amtsgericht Dülmen durch den TV Dülmen

Für eine halbe Stunde werden die Mitarbeiter des

Apps zur Gesundheitsförderung?

Viele Mitarbeiter nutzen private oder dienstliche Smartphones. Die Verknüpfung mit dem BGM liegt hier nahe. In den digitalen App-Stores sind viele Anwendungen verfügbar, die Gesundheitsaspekte in den Fokus nehmen. Eine Verknüpfung mit den konkreten Maßnahmen sollte jedoch sorgfältig geplant werden.

Die AOK bietet beispielsweise innerhalb ihres Programms „Abnehmen mit Genuss – Im Job" eine App, die zur Erfassung der täglichen Nahrungsaufnahme dient und diese mit Tipps zur ausgewogeneren Ernährung verknüpft. Weitere Infos online hier.

Die Deutsche BKK listet auf ihrer Seite ausgewählte Apps aus diversen Gesundheitsbereichen, die als Ideenquelle genutzt werden können: www.deutsche-bkk.gesunde-apps.de/

Maßnahmen zum Erhaltung und zur Förderung der psychischen Gesundheit

Die Gesundheit eines Menschen wird nicht nur durch die körperliche Gesundheit bestimmt. Das psychische Wohlbefinden hat einen entscheidenden Anteil an der Gesundheit und nicht zuletzt auch an der Arbeitsfähigkeit eines Beschäftigten. Ob sehr hoher Zeitdruck, zunehmende Flexibilität, Multitasking - viele Faktoren in der Arbeitsorganisation können für die Beschäftigten belastend sein.

Psychische Erkrankungen können durch Stress am Arbeitsplatz begünstigt werden. Zwar ist der Abbau von Stress längst als wichtiger Faktor zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten erkannt, aber gehandelt wird oft erst bei akutem Anlass. Bei Anlass zur Annahme, dass Beschäftigte unter psychischen Erkrankungen leiden, können sich Unternehmen bei Institutionen wie dem Sozialpsychiatrischen Dienst beraten lassen. Wichtiger ist es aber, im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte für das Thema zu öffnen und Rahmenbedingungen im Betrieb anzupassen.

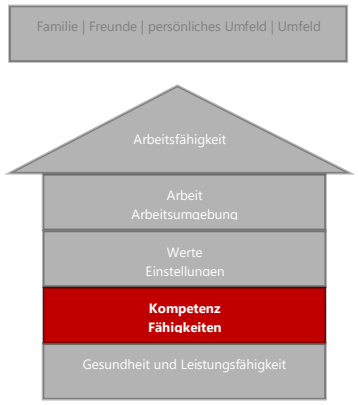
Psychische Erkrankungen - wie kann das Unternehmen helfen?

Kommt es im Betrieb zu Fällen psychischer Erkrankungen, stehen Führungskräfte zunächst vor einer schwierigen Situation. Einige Sozialversicherungsträger haben zu diesem Thema bereits Informationen zusammengestellt. Dort finden Sie Beispiele für ein auffälliges Arbeits- oder Sozialverhalten. Darüber hinaus erhalten Sie Tipps, wie das Thema im Betrieb angesprochen werden kann. Die gesammelten Informationen erhalten Sie hier:
www.bmg.bund.de
www.psyga.info

Hier bekommen Sie Tipps für den Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz:
www.sucht-am-arbeitsplatz.de
www.drogenbeauftragte.de

Handlungsfeld 2

Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten



Jeder Mensch ist ein Individuum - das wird auch bei der Bewältigung von Arbeitsaufgaben deutlich. Wo die einen Beschäftigten mit der Arbeitsaufgabe unterfordert sind, können andere Beschäftigte mit der gleichen Arbeitsaufgabe deutlich überfordert sein.

Überforderung und Unterforderung

Es gibt verschiedene Gründe, warum Beschäftigte überfordert sind. Zum einen können Arbeitsvolumen oder Zeitdruck eine Überforderung auslösen. Ein anderer Grund kann eine unklare oder zu schwierige Arbeitsaufgabe sein. Auch widersprüchliche Aussagen verschiedener Führungskräfte oder ständige Arbeitsunterbrechungen können sich überfordernd auf Beschäftigte auswirken.

Das Krankheitsrisiko bei Beschäftigten, die permanent zu hohen Belastungen ausgesetzt sind, steigt. Es ist also wichtig, dass die richtige Balance zwischen Anforderungen und Fähigkeiten gefunden wird. Während einige Beschäftigte von ihrer Arbeitsaufgabe überfordert werden, leiden andere Beschäftigte an einer Unterforderung. Erledigen Beschäftigte dauerhaft Aufgaben, die unterhalb ihrer Fähigkeiten liegen, macht sich Langeweile und Desinteresse breit.

Langfristig kann auch eine Unterforderung zu gesundheitlichen Belastungen und Leistungsabfall führen.

In manchen Fällen wird Beschäftigten von der Führungsebene aus zu wenig zugetraut. Führungskräfte können sich u.U. schwer damit tun, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten abzugeben.

Weiterbildung

Auch das Thema Weiterbildung ist ein wichtiger Bereich im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Zum einen ist es für viele Beschäftigte persönlich wichtig, sich regelmäßig weiterzubilden und somit vom Unternehmen gefordert und gefördert zu werden.
Weiterbildung ist in den meisten Fällen jedoch auch aus betrieblicher Sicht unabdingbar - die Halbwertzeit von Wissen und Qualifikation vieler Beschäftigter wird vor allem vor dem Hintergrund technischer Innovationszyklen immer kürzer.

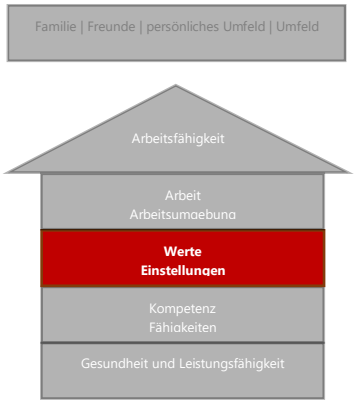
Ideen für die Praxis

- Fortbildungsangebote bieten und nutzen
- Tätigkeitswechsel, Abwechslungsreiche Tätigkeiten, Monotonie durch Umstrukturierung der Arbeit reduzieren, Aufgaben kombinieren
- Schaffung inhaltlicher und zeitlicher Freiheitsgrade, Mentoring
- Partnerschaften, Auslandseinsätze, Erfahrungslernen/Tandems
- Coaching, Inhouse Training, Nachwuchsprogramme, Stellvertretungen

In der Folge ist es für viele Beschäftigte schwer, den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Auf Dauer kann dieser Sachverhalt Stress bei den Beschäftigten auslösen. Weiterbildungen sollten daher regelmäßig für alle Beschäftigten angeboten werden. Insbesondere dann, wenn es zu größeren Veränderungen im Unternehmen kommt.

Handlungsfeld 3

Werte, Einstellungen und Motivation



Auf der dritten Ebene im Haus der Arbeitsfähigkeit sind die Werte, Einstellungen und Motivation angesiedelt.

Eine möglichst hohe Übereinstimmung von gemeinsamen Werten und Einstellungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen ist wünschenswert und förderlich für die Zusammenarbeit und die betrieblichen Abläufe. Daher kann z.B. ein gemeinsames Unternehmensleitbild dazu beitragen, das diese Rahmenbedingungen des Umgangs miteinander klar definiert.

Haben Beschäftigte das Gefühl, dass sie wertschätzend behandelt werden und sie sich mit den Werten und Einstellungen im Unternehmen identifizieren können, steigen Motivation, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Unternehmen sollten versuchen, sich auch über ihre eigenen Werte bewusst zu werden und diese auch klar formulieren.

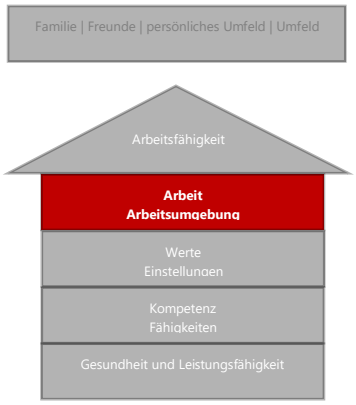
Handlungsfeld 4
Arbeit und Führung

Ein weiteres wichtiges Themenfeld im betrieblichen Gesundheitsmanagement ist die Organisation der Arbeit selbst. Diese umfasst Aspekte wie Arbeitsabläufe, inhaltliche Anforderungen, Umgebungsbelastungen sowie Formen der Zusammenarbeit. Unter dem Oberbegriff „Arbeitsorganisation" werden verschiedene Bereiche zusammengefasst. Dies sind beispielsweise Arbeitszeiten, das Entgeltsystem, aber auch das Führungsverhalten.

Führung

Die Art und Weise, wie in einem Unternehmen Führungsaufgaben wahrgenommen werden, hat einen großen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Führungskräfte tragen Verantwortung dafür, wie die Arbeit in einem Unternehmen organisiert wird. Sie haben den unmittelbaren Einfluss darauf, Arbeitsbedingungen positiv zu gestalten und somit die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern.

Entscheidend ist es, jeden Menschen als Individuum mit eigenen Fähigkeiten zu sehen bzw. wahrzunehmen – egal in welcher beruflichen Position sich die Beschäftigten befinden. Betriebliches Gesundheitsmanagement sollte sich, um effektiv zu sein, stets an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten.



Ein weiterer zentraler Faktor des Erfolgs des BGM ist das Thema „Vertrauen": Beschäftigte sollten sich bei Problemen oder Fehlern vertrauensvoll an die Führungskräfte wenden können, ohne dass sie mit negativen Konsequenzen rechnen müssen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt viele Beschäftigte regelmäßig vor große Probleme. Die eigenen Arbeitszeiten mit den Betreuungszeiten der Kinder zu organisieren ist oftmals schwierig. Um Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, können Unternehmen viele passgenaue Maßnahmen anbieten: Arbeitszeitregelungen, Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung und Pflege usw. Für Beschäftigte sind Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend wichtig für ihre Arbeitsplatzwahl.

Weitere Informationen und Hilfestellungen

Leitfaden Beruf und Kind im Kreis Coesfeld

Die Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH hat in dem „Leitfaden Beruf und Kind im Kreis Coesfeld" Wissenswertes zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammengetragen. Unternehmen und Beschäftigte erhalten zahlreiche Informationen zu rechtlichen und organisatorischen Aspekten rund um das Thema „Vereinbarkeit". Darüber hinaus verfügt der Leitfaden über eine umfassende Auflistung der Kinderbetreuungsangebote im Kreis Coesfeld und den zugehörigen Ansprechpartnern.

Den Leitfaden erhalten Sie kostenlos auf der Homepage der Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH unter dem Link:
www.wfc-kreis-coesfeld.de

Betrieblicher Pflegekoffer

Eine praktische Handlungshilfe bietet der **Betriebliche Pflegekoffer**, ebenfalls herausgegeben von der Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH. Im betrieblichen Pflegekoffer finden Unternehmen und Beschäftigte hilfreiche Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Weitere Informationen zum Betrieblichen Pflegekoffer finden Sie unter:

www.betrieblicher-pflegekoffer.de

Ideen für die Praxis

- ➔ Abläufe durch durchdachte Besprechungs- und Arbeitszeitplanung optimieren
- ➔ Umgebungsbelastungen (Lärm, Klima, Staub, Zugluft, fehlendes Licht) reduzieren
- ➔ Arbeitsplatzgestaltung – Räume und Ausstattung an Arbeitsprozesse bzw. Personen anpassen
- ➔ Technische Arbeitshilfen nutzen
- ➔ Führungskräfteschulungen, Führungsleitbild, Personalführungskonzept, FK-Coaching, Feedbackkultur, Einarbeitungsleitfäden, Mentoring für Führungsnachwuchs einführen
- ➔ Gegenseitige Unterstützung mit eigeninitiierten Maßnahmen wie rotierendem Kinder-Service im Notfall leisten
- ➔ Service-Vereinbarungen - wie Einkaufs-,

wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

4. Kosten

Wieviel kostet ein BGM?

Viele Unternehmen haben sich sicherlich schon mit dem Thema „betriebliches Gesundheitsmanagement" beschäftigt. Ein Grund, warum das betriebliche Gesundheitsmanagement oft nicht in Angriff genommen wird, ist die Befürchtung von hohen Kosten.

Sicherlich kommt es durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu Kosten für externe Partner, Freistellung von Beschäftigten oder Kursangebote. Die Kosten, die durch eine Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten entstehen, sind jedoch oft weitaus höher.

➔ Jeder investierte Euro in die Gesundheitsförderung der Beschäftigten wird mit höherer Vitalität und somit auch Produktivität der Beschäftigten belohnt.

Eine betriebswirtschaftliche Größe ist der Return on Investment. Hier werden die Aufwendungen, die für das betriebliche Gesundheitsmanagement den Ergebnissen gegenübergestellt. Studien im Rahmen des *iga.Report 16* kommen zu dem Ergebnis, dass es durchschnittlich nach Einführung eines BGM zu einem Return on Investment von 1:3 kommt.

Wussten Sie schon?

Jährlich sind 500,00 € pro Mitarbeiter lohnsteuerfrei. Es können also 500,00 € in Gesundheitsförderungsmaßnahmen investiert werden. Welche Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Einzelnen steuerlich absetzbar sind, können Unternehmen bei ihrem Steuerberater erfragen.

Darüber hinaus gibt es verschiedene Förderprogramme und kostenfreie Beratungen für die Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Sie nutzen können.

Potentialberatung NRW

Fördermittel aus diesem Programm stehen für Unternehmen mit mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten unter anderem auch für die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle, die betriebliche Gesundheitsförderung sowie die optimale Gestaltung von Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen zur Verfügung. Eine Potentialberatung fördert Teamarbeit und schließt immer die Beteiligung der Beschäftigten mit ein. Erst werden Stärken und Schwächen ermittelt, dann betriebsspezifische Lösungen erarbeitet. Weitere Informationen über die allgemeinen Fördermodalitäten und Ziele des Programms erhalten Sie unter dem folgenden Link: www.mais.nrw/potentialberatung
oder direkt bei der wfc.

INQA

Die Initiative „Neue Qualität der Arbeit" bietet auf ihrer Website neben Handlungsleitfäden und Checklisten auch Beratungsleistungen an. Darüber hinaus gibt es ein INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur", das interessierten Unternehmer in Projektgruppen die Möglichkeit bietet, spezifische Lösungsansätze für die jeweiligen Problemstellungen zu finden. Detaillierte Informationen zum Audit finden Sie auf der eigens dafür eingerichteten Website www.inqa-audit.de .

unternehmensWert: Mensch

Das Programm „unternehmensWert:Mensch" bietet für Unternehmer mit weniger als zehn Beschäftigten eine dreistufige geförderte Prozessberatung an. Hierbei wird insbesondere der Bereich Personal in den Fokus genommen. Kleinen und mittleren Unter-

nehmen soll so eine Hilfestellung gegeben werden, moderne und mitarbeiterorientierte Personalstrategien zu entwickeln.

Durch das Programm können nachhaltige Änderungen in der Personalstrategie angestoßen und verwirklicht werden. Die Kosten werden bis zu 80 Prozent bezuschusst. Weitere Informationen zu dem Programm finden Sie auf der Website www.unternehmens-wert-mensch.de/ oder direkt über die wfc.

BGM-Konkret bietet weitere Informationen zum Thema Förderung im Rahmen des unternehmens-Wert: Mensch Förderprogramms.

IHK Nord Westfalen

Die IHK Nordwestfalen fasst auf ihrer Website Informationen zu unterschiedlichen Förderprogrammen zusammen. Für weitere Infos hier klicken.

Betriebsservice Gesunde Arbeit der Deutschen Rentenversicherung

Seit 2011 bietet die Deutsche Rentenversicherung Westfalen mit dem Betriebsservice Gesunde Arbeit den Unternehmen der Region ein komplexes Beratungsangebot in den Bereichen „betriebliches Gesundheitsmanagement" und „Demografiemanagement" an. Weitere Informationen erhalten Sie hier.

wfc- Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld

Zur Fachkräftesicherung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf berät auch die wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld interessierte Unternehmen. Zudem bietet die wfc immer wieder Workshops und Impulsvorträge zum Thema „BGM" an.

Für weitere Informationen zum Thema, zur Förderung oder um unseren aktuellen Veranstaltungskalender einzusehen, besuchen Sie unsere Website: www.wfc-kreis-coesfeld.de/

wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

5. Zusammenfassung

Zusammenfassung

Die verschiedenen Bereiche der Gesundheitsförderung im Unternehmen können unter dem Dach der Arbeitsfähigkeit, zusammengefasst werden. Ergänzt wird die Arbeitsfähigkeit von persönlichen und sozialen Hintergründen.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist also ein vielfältiges Paket, das unterschiedliche Handlungsfelder und Maßnahmen umfasst. Wesentliche Bereiche wurden in diesem Leitfaden vorgestellt. Welche Ansätze sinnvoll umsetzbar sind, muss jedes Unternehmen für sich entscheiden.

Auch wenn Unternehmen mit kleinen Maßnahmen beginnen, ist dies ein Schritt in die richtige Richtung. Bereits mit kleinen, passgenauen Maßnahmen wird den Beschäftigten Wertschätzung für ihre Gesundheit entgegengebracht und eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur entwickelt.

Für viele Unternehmen stellt das betriebliche Gesundheitsmanagement eine große Hürde dar. Die Unternehmen werden in diesem Prozess jedoch nicht alleine gelassen – viele Partner bieten Hilfe bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Zögern Sie nicht, sich entsprechende Hilfe zu suchen! Sie erhalten bei diesen Partnern auch erste Informationen zu den Kosten eines individuellen betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sicherlich kommen, je nach Art und Umfang der Maßnahmen, niedrige oder höhere Kosten auf Sie zu. Diese können oft erst einmal abschreckend wirken.

Bedenken Sie jedoch, wie wertvoll die Investition in die Gesundheit Ihrer Beschäftigten ist – für Ihre Beschäftigten und Ihr Unternehmen.

10 Schritte zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

1. BGM als Ziel benennen
2. Budget festlegen
3. Einen Kümmerer finden
4. Bedarf ermitteln
5. Ziele und Maßnahmen kommunizieren
6. Maßnahmen festlegen
7. Maßnahmen durchführen
8. Maßnahmen kontrollieren
9. Maßnahmen anpassen
10. Verhalten dauerhaft ändern

wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

6. Partner

Partner

Die hier aufgeführten Partner eines erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagements können Ihnen bei unterschiedlichen Teilbereichen unterstützend und beratend zur Seite stehen. Alle Partner halten Beratungsangebote zur erfolgreichen Einführung eines BGM in Ihrem Unternehmen für Sie bereit.

Krankenkassen

Viele gesetzliche Krankenkassen unterstützen Unternehmen bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. In der Regel sollten sich Unternehmen an die Krankenkassen wenden, bei der die meisten der Beschäftigten versichert sind. Gemeinsam mit den Unternehmen entwickeln die Krankenkassen ein individuelles Konzept, welches auf die Bedürfnisse des Unternehmens und deren Beschäftigte zugeschnitten ist.
Eine potentielle Maßnahme der Krankenkassen kann die Arbeitsunfähigkeitsanalyse sein. Die Krankenkassen können Gesundheitsberichte anfertigen und somit Aufschluss über Zahl und Art der Arbeitsunfähigkeiten geben. Die Berichte liefern keine personenbezogenen Daten - der Datenschutz im Unternehmen ist also gewährleistet.

Darüber hinaus bieten viele Krankenkassen Kurse und Seminare zu gesundheitsbezogenen Themen, wie beispielsweise Rückenkurse und Nichtraucherseminare an.

Einen Überblick über einige Krankenkassen mit diesen Angeboten finden Sie hier.

Berufsgenossenschaften

Auch die Berufsgenossenschaften bieten Beratungen und Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement an. Die Beratung der Berufsgenossenschaften bezieht sich insbesondere auf den Arbeitsschutz.

Die Berufsgenossenschaften entwickeln gemeinsam mit den Unternehmen Strategien für einen sicheren Arbeitsablauf. Die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten steht im Fokus des Beratungsangebots. Auch die Berufsgenossenschaften bieten Seminare und Kurse an, beispielsweise zu Ergonomie am Arbeitsplatz oder zum Umgang mit Stresssituationen. Hier klicken und direkt zu den Adressen der Berufsgenossenschaften gelangen.

Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung berät und unterstützt Unternehmen bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Unter dem Oberthema „Gesundheit im Betrieb" werden seitens der Unfallversicherung zahlreiche Themen, zum Beispiel Prävention von Hautkrankheiten oder Suchtprävention, behandelt und eine entsprechende Beratung für Unternehmen angeboten. Auch die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten steht im Fokus der Arbeit der Unfallversicherung.
Hier klicken und direkt zu den Adressen der Unfallversicherung gelangen.

Betriebsservice „Gesunde Arbeit"

Die Deutsche Rentenversicherung Westfalen bietet mit dem Betriebsservice Gesunde Arbeit den Unternehmen der Region ein Beratungsangebot in den Bereichen „betriebliches Gesundheitsmanagement" und „Demografiemanagement" an. Zum Gesundheitsmanagement zählen dabei auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Eingliederungsmanagement. Zudem werden auch Anfragen zur altersgerechten Gestaltung von Arbeit, der familiengerechten

Arbeitsgestaltung oder zur Integration von Menschen mit Behinderungen bearbeitet.
Umfassende Informationen und Ansprechpartner zu diesem Angebot finden Sie unter dem folgenden Link: www.deutsche-rentenversicherung.de

Initiativen

Move Europe und DNBGF

Das Europäische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) hat sich zum Ziel gesetzt, die betriebliche Gesundheitsförderung bekannter zu machen und gleichzeitig ein Forum bereitzustellen, das Sie bei Ihrer individuellen Förderung unterstützt. Zu diesem Zweck wurde das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung ins Leben (DNBGF) gerufen, das Veranstaltungen und Informationsmaterial zum Thema anbietet.
Weitere Informationen hierzu erhalten Sie hier.

INQA

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), ins Leben gerufen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, bietet neben einer individuellen Prozessberatung auch eine umfassende Broschüre zum Thema BGM mit Handlungshilfen und Praxisbeispielen an. Diese ist hier digital frei erhältlich.

Neben der Beratungsleistung vernetzt die InQA Sie auch mit ausgewählten Partnern in NRW, so z.B. mit dem Netzwerk Offensive Mittelstand oder dem Demographienetzwerk Ruhrgebiet.

Weitere Informationen zur Arbeit der InQA finden Sie unter: www.inqa.de

wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

7. Adressen der Institutionen

Adressen

Deutsche Rentenversicherung

Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Gartenstraße 194
48149 Münster
Tel: 0251 238-0
Fax: 0251 238-4685
www.deutsche-rentenversicherung.de
E-Mail: ab-muenster@drv-westfalen.de

Unfallkasse

Unfallkasse NRW
Regionaldirektion Westfalen-Lippe
Salzmannstraße 156
48159 Münster
Tel. 0251 2102-0
Fax 0251 21 85 69
www.unfallkasse-nrw.de
E-Mail: westfalen-lippe@unfallkasse-nrw.de

Pflege- und Wohnberatung

Kreis Coesfeld
Pflege- und Wohnberatung
Kreishaus II, Erdgeschoss, Raum 10
Schützenwall 18
48651 Coesfeld
Tel: 02541 18-5520 oder 02541 18-5521
www.kreis-coesfeld.de
E-Mail: pflegeberatung@kreis-coesfeld.de

Sozialpsychiatrischer Dienst

Gesundheitsamt Coesfeld
Gebäude III, I. OG
Schützenwall 16
48653 Coesfeld
Tel.: 02541/18-5306

Kreishandwerkerschaften

Kreishandwerkerschaft Coesfeld
Borkener Straße 1
48653 Coesfeld
Tel: 02541 9456-0
Fax: 02541 9456-66
www.kh-coesfeld.de
E-Mail: info@kh-coesfeld.de

Kreishandwerkerschaft Münster
Ossenkampstiege 111
48163 Münster
Tel: 0251 520 008-0
Fax: 0251 520 008-33
www.kh-muenster.de
E-Mail: info@kh-muenster.de

Handwerkskammer

Handwerkskammer Münster
Bismarckallee 1
48151 Münster
Tel: 0251 5203-0
Fax: 0251 5203-106
www.hwk-muenster.de
E-Mail: info@hwk-muenster.de

Berufsgenossenschaften

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU)
Hildegardstraße 28-30
10715 Berlin
Telefon: 030 85781-0
Telefax: 030 85781-500
www.bgbau.de
E-Mail: info@bgbau.de

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)
Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-0
Notfall-Hotline: 0211 30180531
Telefax: 0221 3778-1199
www.bgetem.de
E-Mail: info@bgetem.de

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Pappelallee 33/35/37
22089 Hamburg
Telefon: 040 20207-0
Telefax: 040 20207-2495
www.bgw-online.de
E-Mail: online-redaktion@bgw-online.de

Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
M 5, 7
68161 Mannheim
Telefon: 0621 183-0
Telefax: 0621 183-5191
www.bghw.de
E-Mail: direktion-mannheim@bghw.de

Berufsgenossenschaft Holz und Metall
Isaac-Fulda-Allee 18
55124 Mainz
kostenfreie Service-Nummern:
0800 999 0080-0 Allgemeine Fragen
0800 999 0080-1 Mitglieder und Beitrag
0800 999 0080-2 Arbeitsschutz
0800 999 0080-3 Heilbehandlung und Rehabilitation
Telefax: 06131 802-19400
www.bghm.de
E-Mail: servicehotline@bghm.de

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe
Dynamostraße 7 - 11
68165 Mannheim
Telefon: 0621 4456-0
Telefax: 0621 4456-1554
www.bgn.de
E-Mail: info@bgn.de

IHK

IHK Nord Westfalen
Sentmaringer Weg 61
48151 Münster
Telefon: 0251 707 - 0
Telefax: 0251 707 - 325
www.ihk-nrw.de
E-Mail: info@ihk-nrw.de

Krankenkassen (Auswahl)

AOK NordWest
Geschäftsstelle Coesfeld
Jakobiring 9
48653 Coesfeld
Tel: 02541 12-0
Fax: 02541 12-39
www.nw.aok.de
Email: kontakt@nw.aok.de

BAHN-BKK
Regionalgeschäftsstelle Nord-West
Engelstraße 55
48143 Münster
Tel: 0251 7473-0
www.bahn-bkk.de

Barmer GEK
Pfauengasse 3
48653 Coesfeld
Tel: 0800 332060766300
www.barmer-gek.de

DAK Gesundheit

Basteiring 1 - 3

48653 Coesfeld

Tel.: 02541 800660

Fax: 02541 80066-7040

www.dak.de

E-Mail: service766200@dak.de

IKK classic

Südwall 2

48653 Coesfeld

Tel.: 02541 930-0

Fax: 02541 930-1299

www.ikk-classic.de

E-Mail: info@ikk-classic.de

KKH

Schorlemerstr. 12 - 14

48143 Münster

Telefon: 0251 2891938-1991

Fax: 0251 28919381099

www.kkh.de

E-Mail: muenster@kkh.de

TK

Friedrich-Ebert-Straße 20

48653 Coesfeld

Tel: 02541 9452-50

Fax: 025 41 94 52-15

www.tk.de

E-Mail: coesfeld@tk.de

wfc
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
KREIS COESFELD GMBH

8. Literaturverzeichnis und Impressum

Quellenverzeichnis

BADURA, B. (2011): Führung und Gesundheit. Berlin.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO) (1948): WHO Definition of Heath. Online unter: www.who.int/about/definition/en/print.html (abgerufen am 13.06.2016)

TEMPEL, J. U. J. ILLMARINEN (2011): Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. Hamburg.

Bildnachweis

Glühbirne: Idea. R. J. Steinert / farmhack.org

Buch: Book – lineart. Frankes / openclipart.org

Titelbild: Gruppe im Spinningkurs. Robert Kneschke / fotolia.com

Bild 2: Fehlende Sicht. Bernd Deschauer / pixelio.de

Bild 3: Close up of a business woman sports shoes in an office. Idprod / fotolia.com

Bild 2: Seitenlinie. Dr. Stephan Barth / pixelio.de

Bild 3: Water bottles. Saw2th / flickr.com

Bild 4: Traditional Lunch Dinner. James Gordon / Wikimedia Commons

Bild 5: Obst. Golf Resort Achental Team / flickr.com

Bild 6: Die Kantine. Sebastian Wallroth / Wikimedia Commons

Bild 7: Euro coins and banknotes. Avij / Wikimedia Commons

Bild 8: Ambiente 2. Cantino Do Lucas / cantinodolucas.com

Bild 9: Geld. Hernán Pinera / flickr.com (https://www.flickr.com/photos/hernanpc/6281234165)

Bild 10: Zusammenfassung. Jayneandd / flickr.com (https://www.flickr.com/photos/jayneandd/4450623309)

Bild 11: Staffelübergabe. Gabi Eder / pixelio.de

Bild 12: Wegweiser. Die sille / flickr.com (https://www.flickr.com/photos/die_sille/419381057)

Bild 13: Impressum (grün). Tim Reckmann / pixelio.de

Impressum

Herausgeber:
wfc -Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld GmbH
Fehrbelliner Platz 11
48249 Dülmen
E-Mail: info@wfc-kreis-coesfeld.de

Inhalt: Dr. Kirsten Tacke-Klaus, Tim Hermes, wfc, in Zusammenarbeit mit der FH Münster, Fachbereich Oecotrophologie – Facility Management, Stefanie Rüschenschmidt, Dr. Floriane Schmied
Satz und Layout: Dr. Kirsten Tacke-Klaus, Tim Hermes, wfc
Fotos: Siehe Bildnachweis

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, Nachdruck und andere Nutzungen nur mit Zustimmung des Herausgebers