Das neue Präventionsgesetz
Leitfaden Prävention und Finanzierungs-möglichkeiten von Gesundheitsmaßnahmen

Malte Klemusch
Geschäftsführer SKOLAMED

Vortragsinhalt

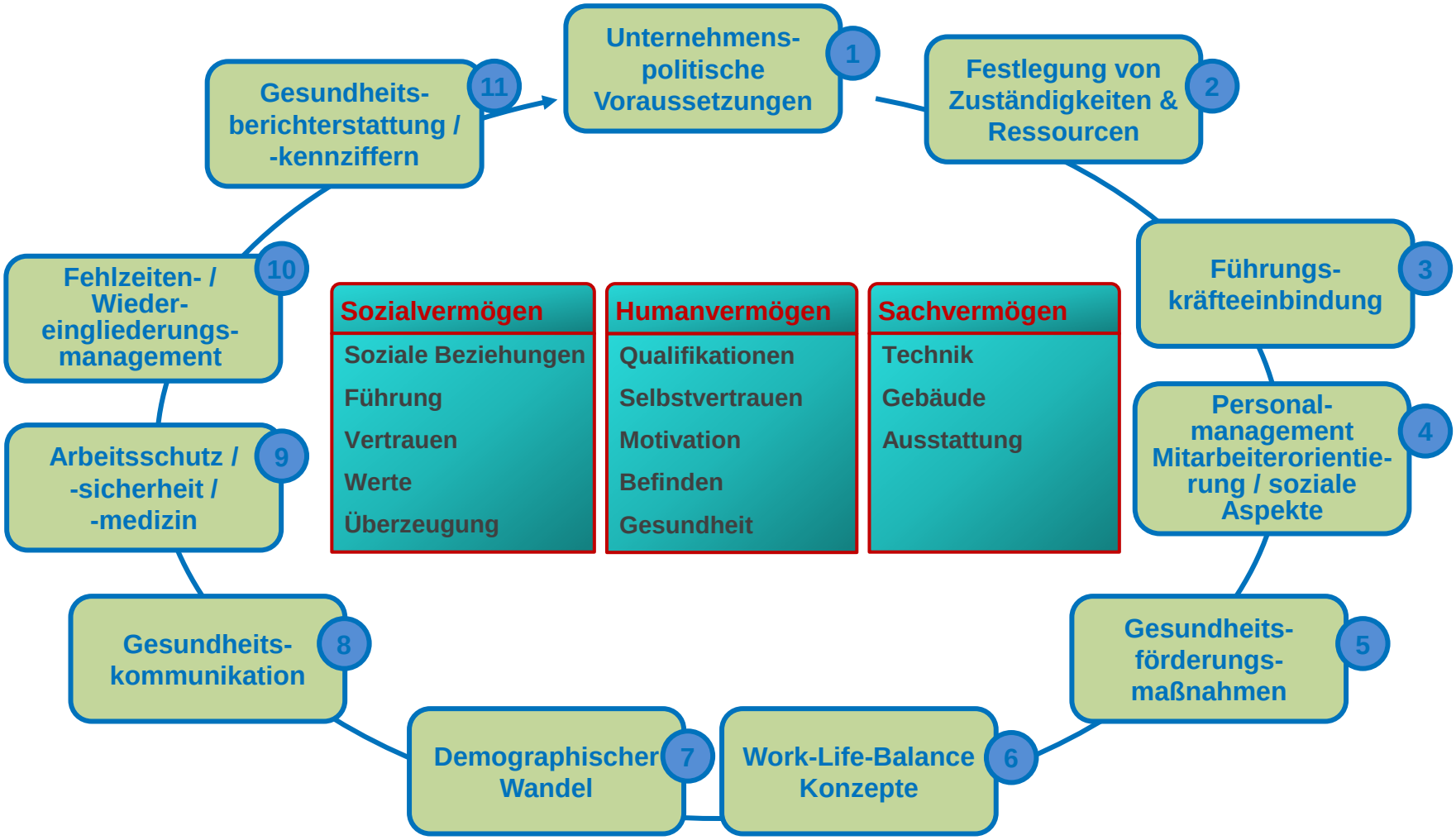
- BGM und BGF in Deutschland – ein Überblick
- Eckpunkte des neuen Präventionsgesetzes
- Umsetzung des Präventionsgesetzes im Leitfaden Prävention der Gesetzlichen Krankenkassen
- Verhältnisprävention - Handlungsfeld betriebliche Gesundheitsförderung
- Verhaltensprävention - Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil im Setting betriebliche Gesundheitsförderung
- Zusammenfassung - Was wird gefördert und mitfinanziert

Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

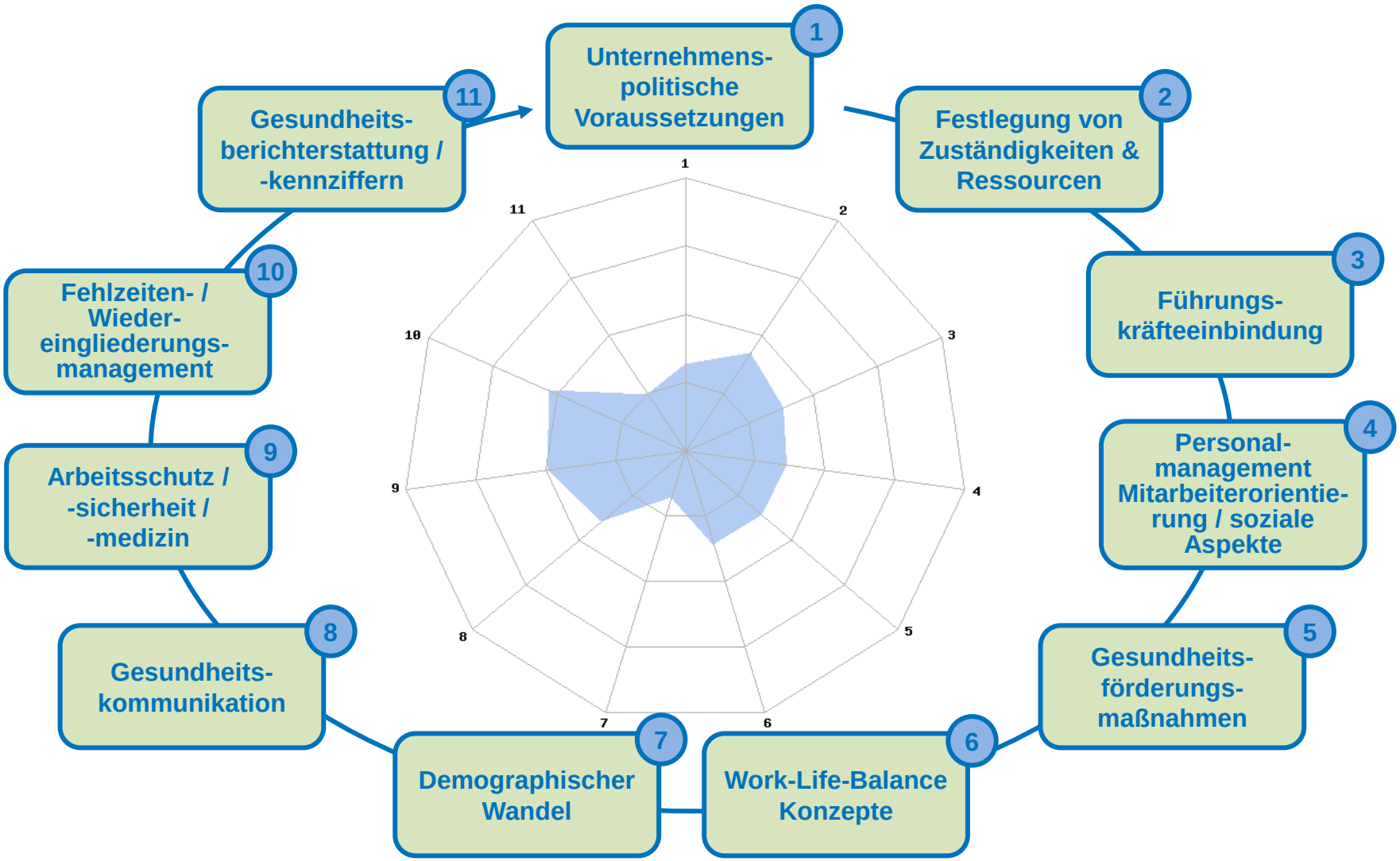
Verbesserung der gesundheitsförderlichen und sicheren Gestaltung der Arbeit und des Unternehmens
= Verhältnisse und Strukturen

Befähigung des Mitarbeiters zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen engagierten Verhaltens
= Einstellungs- und Verhaltensänderungen

BGM - Verständnis / BGM - Commitment

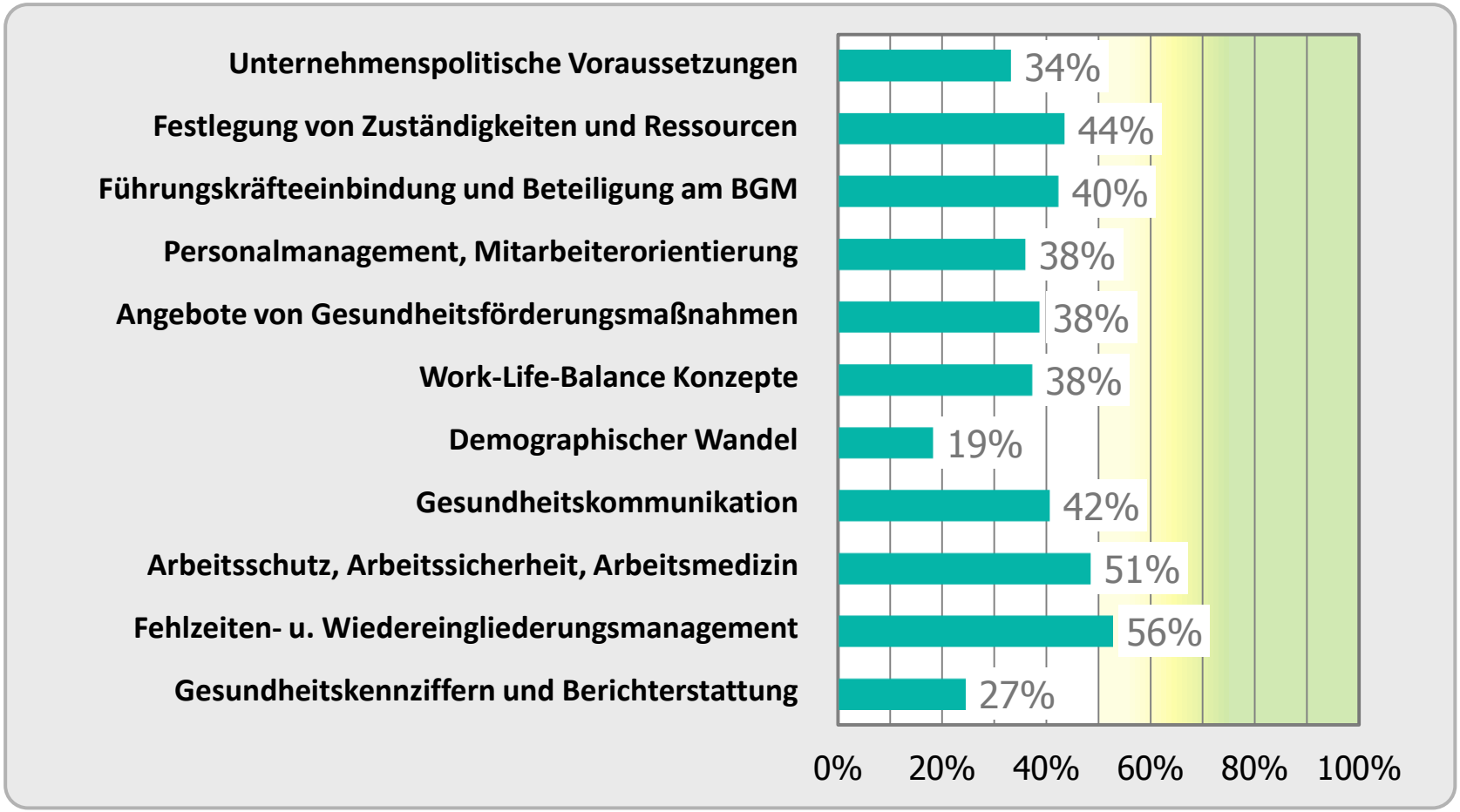


BGM-Ist-Potentialdurchschnitt in % nach Kernbereichen

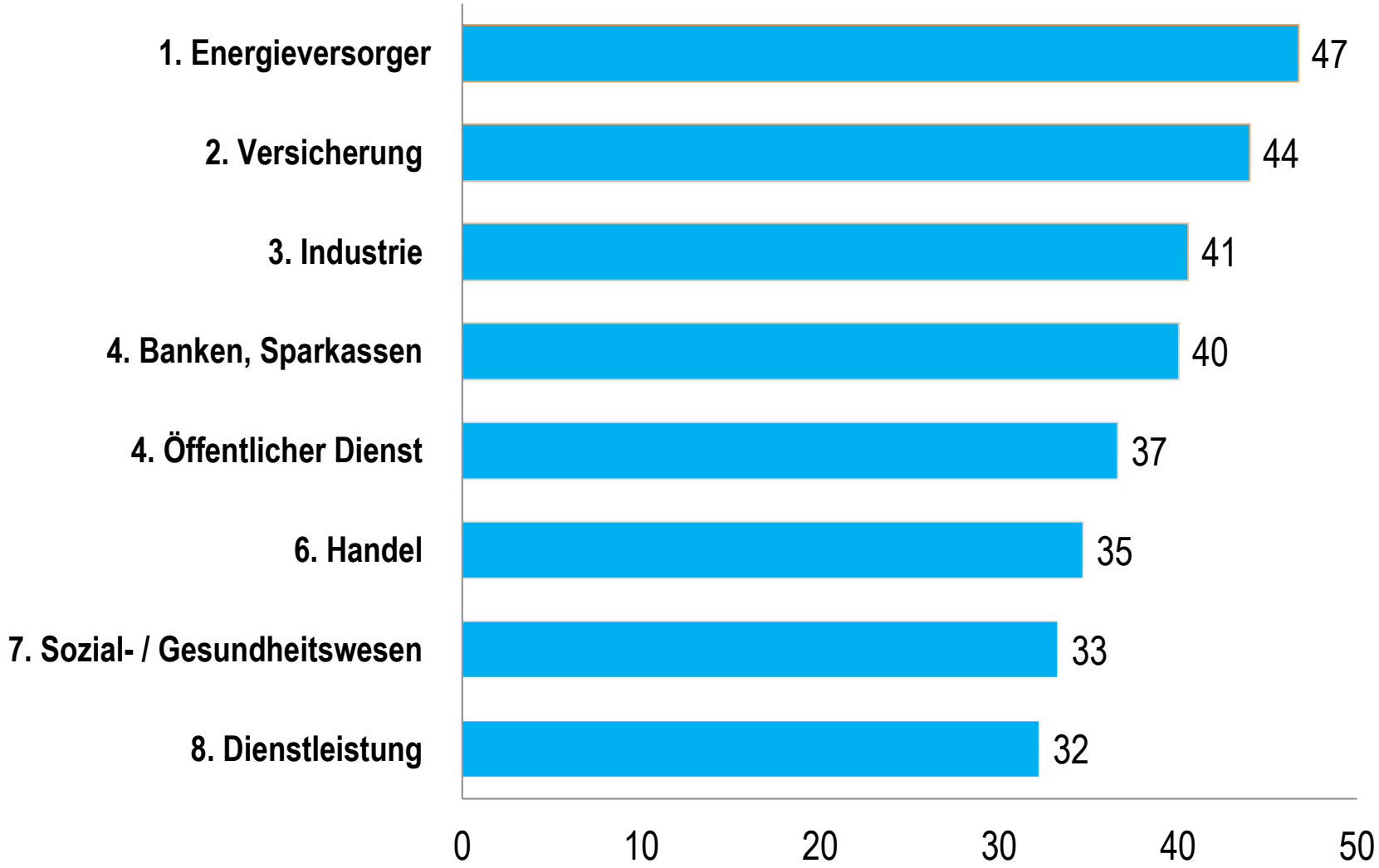


Das durchschnittliche BGM-Ist-Potential liegt bei 38,9%

Ausschöpfung des Gesundheitspotenzials in deutschen Unternehmen: 38,9% Basis: 800 Unternehmen



TOP-Branchen und BGM - Istpotential in %



Vortragsinhalt

- BGM und BGF in Deutschland – ein Überblick
- **Eckpunkte des neuen Präventionsgesetzes**
- Umsetzung des Präventionsgesetzes im Leitfaden Prävention der Gesetzlichen Krankenkassen
- Verhältnisprävention - Handlungsfeld betriebliche Gesundheitsförderung
- Verhaltensprävention - Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil im Setting betriebliche Gesundheitsförderung
- Zusammenfassung - Was wird gefördert und mitfinanziert

Präventionsgesetz – Sinn und Zweck

- Der Bundestag hat im Juli 2015 das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz) beschlossen. Mit dem Gesetz werden die **strukturellen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Gesundheitsförderung u. Prävention in jedem Lebensalter und in allen Lebensbereichen unterstützt werden**. Zudem wird ein Rahmen für die Verbesserung der Zusammenarbeit der Akteure auf Bundes- Landes- u. kommunaler Ebene gesetzt.
- Verbesserung der **Kooperation der Sozialversicherungsträger** und weiterer Akteure sowie der **Koordination der Leistungen zur Gesundheitsförderung**
- Stärkung von Gesundheitsförderung und **Prävention in Lebenswelten** wie Kindertageseinrichtungen, Schulen, stationären Pflegeeinrichtungen und Kommunen
- **Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Gesundheitsförderung** und deren engere Verknüpfung mit dem Arbeitsschutz
- Sicherstellung der **Qualität und Förderung der Wirksamkeit von Leistungen** zur Prävention und Gesundheitsförderung
- Präventionsorientierte **Fortentwicklung der Leistungen zur Früherkennung von Krankheiten** bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Förderung des **Impfwesens**

Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PrävG) – Struktur SGB V

- § 20 Primäre Prävention und Gesundheitsförderung
- § 20a Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten
- § 20b Betriebliche Gesundheitsförderung
- § 20c Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- **§ 20d Nationale Präventionsstrategie**
- **§ 20e Nationale Präventionskonferenz**
- **§ 20f Landesrahmenvereinbarungen zur Umsetzung der nationalen Präventionsstrategie**
- § 20g Modellvorhaben
- § 20h Förderung der Selbsthilfe
- § 20i Primäre Prävention durch Schutzimpfungen

Zusammenfassung Präventionsgesetz und nationale Präventionsstrategie

Nationale Präventionsstrategie
Krankenkassen, Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung und Pflegekassen entwickeln eine gemeinsame nationale Präventionsstrategie

Vereinbarung bundeseinheitlicher Rahmenempfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention

Landesrahmenvereinbarungen zur Umsetzung der nationalen Präventionsstrategie

Präventionsbericht - Erstellung eines Berichts (pro Legislaturperiode) über die Entwicklung der Gesundheits-förderung und Prävention

Institutionalisierung Präventionsgesetz

Präventionsforum
Beratend / 1 x jährlich
setzt sich aus Vertretern der für die Gesundheitsförderung und Prävention maßgeblichen Organisationen und Verbände sowie der stimmberechtigten und beratenden Mitglieder der Nationalen Präventionskonferenz zusammen

Nationale Präventionskonferenz
(Nationale Präventionsstrategie)

Geschäftsstelle
ist bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung angesiedelt

Durchführung
Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e.V.
(„Bundesausschuss für gesundheitliche Volksbelehrung“)

Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz – PrävG) – Struktur SGB V

- § 20 Primäre Prävention und Gesundheitsförderung
- § 20a Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten
- § 20b Betriebliche Gesundheitsförderung
- § 20c Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- § 20d Nationale Präventionsstrategie
- § 20e Nationale Präventionskonferenz
- § 20f Landesrahmenvereinbarungen zur Umsetzung der nationalen Präventionsstrategie
- § 20g Modellvorhaben
- § 20h Förderung der Selbsthilfe
- § 20i Primäre Prävention durch Schutzimpfungen

§ 20 Primäre Prävention und Gesundheitsförderung – Grundsätzliches I

- Die Krankenkasse sieht in der **Satzung Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken** (primäre Prävention) sowie zur **Förderung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns** der Versicherten (Gesundheitsförderung) vor.
- **Der GKV-Spitzenverband legt** unter Einbeziehung unabhängigen, insbesondere gesundheitswissenschaftlichen, ärztlichen, arbeitsmedizinischen, psychotherapeutischen, psychologischen, pflegerischen, ernährungs-, sport-, sucht-, erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Sachverstandes sowie des Sachverstandes der Menschen mit Behinderung **einheitliche Handlungsfelder und Kriterien für die Leistungen fest,** insbesondere hinsichtlich Bedarf, Zielgruppen, Zugangswegen, Inhalt, Methodik, Qualität, intersektoraler Zusammenarbeit, wissenschaftlicher Evaluation und der Messung der Erreichung der mit den Leistungen verfolgten Ziele.
- Er bestimmt außerdem die **Anforderungen und ein einheitliches Verfahren für die Zertifizierung von Leistungsangeboten durch die Krankenkassen**, um insbesondere die einheitliche Qualität von Leistungen nach Absatz 4 Nummer (1) und (3) sicherzustellen (= Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention (1) und Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (2).
- Der GKV- Spitzenverband stellt sicher, dass seine Festlegungen sowie eine Übersicht der **zertifizierten Leistungen der Krankenkassen auf seiner Internetseite veröffentlicht werden**.

§ 20a Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten

- **Lebenswelten** im Sinne des § 20 sind für die Gesundheit bedeutsame, **abgrenzbare soziale Systeme** insbesondere des Wohnens, des Lernens, des Studierens, der medizinischen und pflegerischen Versorgung sowie der Freizeitgestaltung einschließlich des Sports.
- Die Krankenkassen fördern unbeschadet der Aufgaben anderer auf der Grundlage von Rahmenvereinbarungen nach § 20f mit **Leistungen zur Gesundheitsförderung** und Prävention in Lebenswelten insbesondere den **Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen.**
- Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sollen die Krankenkassen zusammenarbeiten und **kassenübergreifende Leistungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten** erbringen.
- Zur Unterstützung der Krankenkassen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Gesundheitsförderung und **Prävention in Lebenswelten für in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte, insbesondere in Kindertageseinrichtungen, in sonstigen Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe, in Schulen sowie in den Lebenswelten älterer Menschen** und zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Leistungen beauftragt der GKV-Spitzenverband die **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung** ab dem Jahr 2016 insbesondere **mit der Entwicklung der Art und der Qualität krankenkassenübergreifender Leistungen**, deren Implementierung und deren wissenschaftlicher Evaluation. Hierzu zieht diese geeignete Kooperationspartner heran.

§ 20b Betriebliche Gesundheitsförderung

- Die Krankenkassen fördern mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) insbesondere den **Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen**. **Hierzu erheben sie** unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb sowie der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit **die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale und entwickeln Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten und unterstützen deren Umsetzung**. § 20 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend **(= Festlegung von Handlungsfeldern und Kriterien).**
- Bei der Wahrnehmung von Aufgaben arbeiten die **Krankenkassen mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger sowie mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden zusammen.** Sie können Aufgaben durch andere Krankenkassen, durch ihre Verbände oder durch zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgemeinschaften (Beauftragte) mit deren Zustimmung wahrnehmen lassen und sollen bei der Aufgabenwahrnehmung mit anderen Krankenkassen zusammenarbeiten.

§ 20c Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren – Zusammenarbeit Krankenkassen und Unfallversicherung

- Die **Krankenkassen unterstützen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung** bei ihren Aufgaben zur **Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren**.
- Insbesondere **erbringen sie in Abstimmung mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung auf spezifische arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken ausgerichtete Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung** nach § 20b und informieren diese über die Erkenntnisse, die sie über Zusammenhänge zwischen Erkrankungen und Arbeitsbedingungen gewonnen haben.
- Ist anzunehmen, dass bei einem Versicherten eine berufsbedingte gesundheitliche **Gefährdung oder eine Berufskrankheit** vorliegt, hat die Krankenkasse dies unverzüglich den für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen und dem Unfallversicherungsträger mitzuteilen.
- Zur Wahrnehmung der Aufgaben arbeiten die Krankenkassen **eng mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung sowie mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden zusammen**. Dazu sollen sie und ihre Verbände insbesondere **regionale Arbeitsgemeinschaften bilden**.

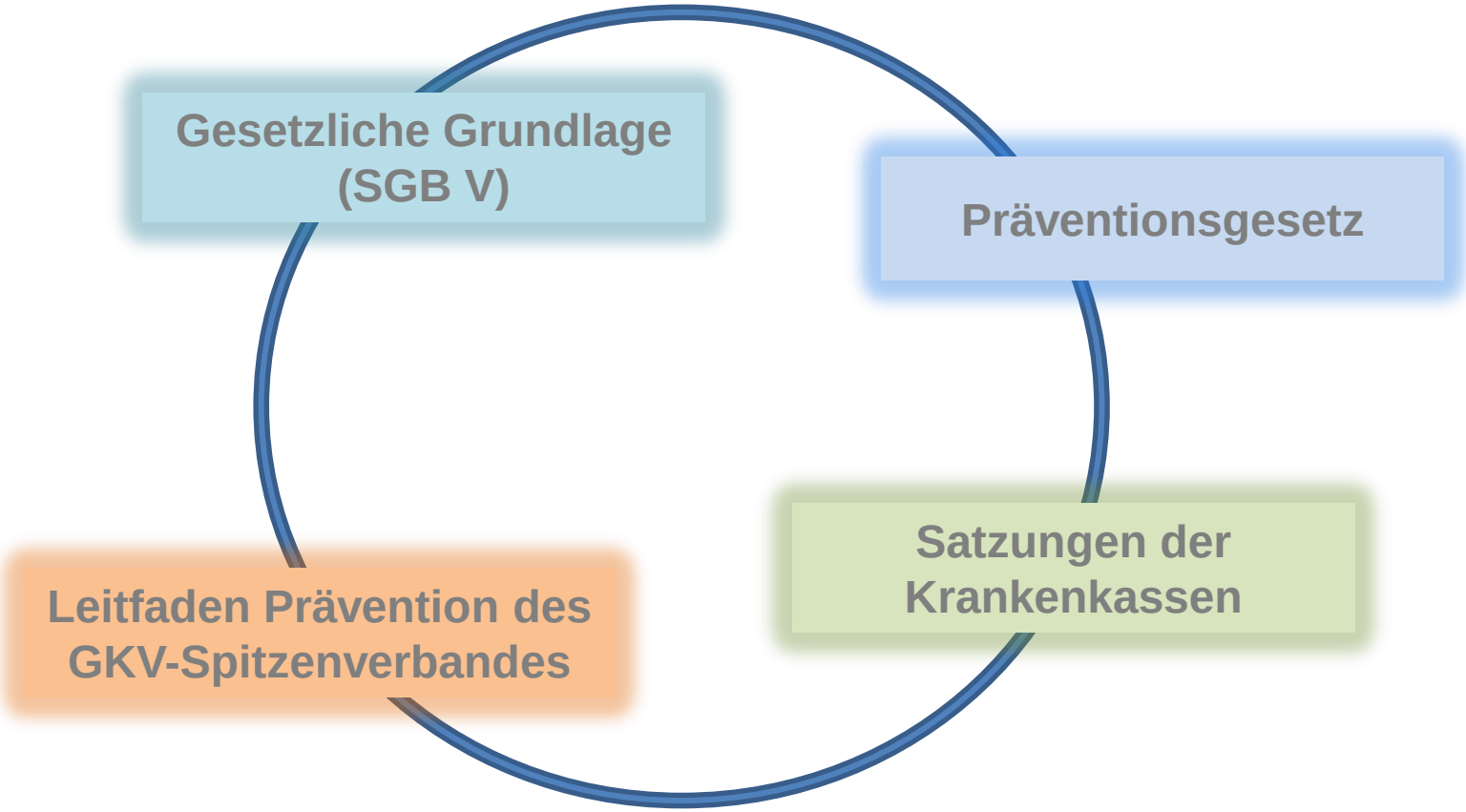
§ 20 – Ausgaben für Versicherte

- Die **Leistungen der Krankenkassen** zur Prävention und Gesundheitsförderung **sollen mehr als verdoppelt werden**. Dazu wird der derzeitige Ausgabenrichtwert von 3,09 Euro für 2015 auf 3,17 € und **ab 2016 auf 7 Euro angehoben**. Ab dem Jahr 2016 müssen die Krankenkassen für jeden ihrer Versicherten **zumindest 2 € jeweils für Leistungen nach §§ 20a und 20b** aufwenden.
- Die Ausgaben der Krankenkassen lagen **2013 bei durchschnittlich 0,42 € je Versicherten / Jahr für Leistungen zur Prävention in nichtbetrieblichen Lebenswelten** und mit durchschnittlich **0,78 € je Versicherten / Jahr für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung**.

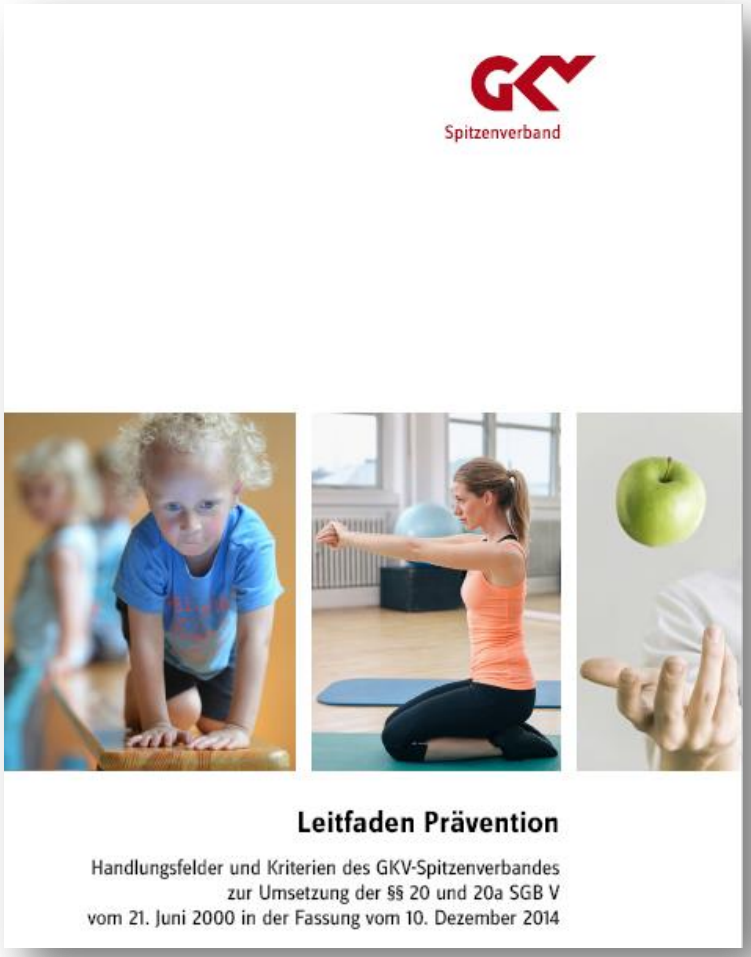
Vortragsinhalt

- BGM und BGF in Deutschland – ein Überblick
- Eckpunkte des neuen Präventionsgesetzes
- **Umsetzung des Präventionsgesetzes im Leitfaden Prävention der Gesetzlichen Krankenkassen**
- Verhältnisprävention - Handlungsfeld betriebliche Gesundheitsförderung
- Verhaltensprävention - Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil im Setting betriebliche Gesundheitsförderung
- Zusammenfassung - Was wird gefördert und mitfinanziert

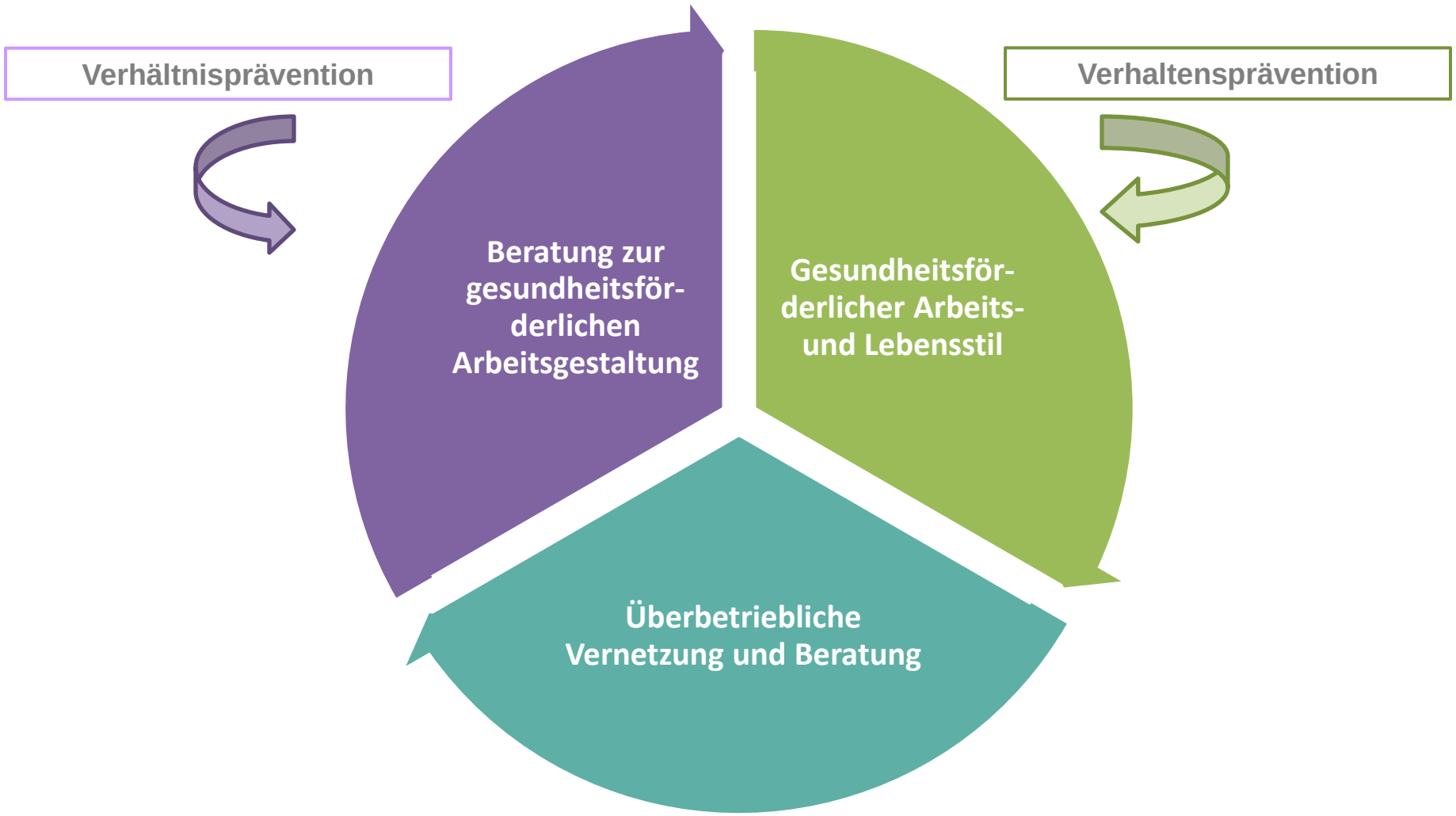
Maßgebliche Grundlagen für den Bereich Prävention und Gesundheitsförderung im Unternehmenszusammenhang...



Umsetzung des Präventionsgesetzes im Leitfaden Prävention der Gesetzlichen Krankenkassen



Krankenkassen unterstützen Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in 3 Handlungsfeldern



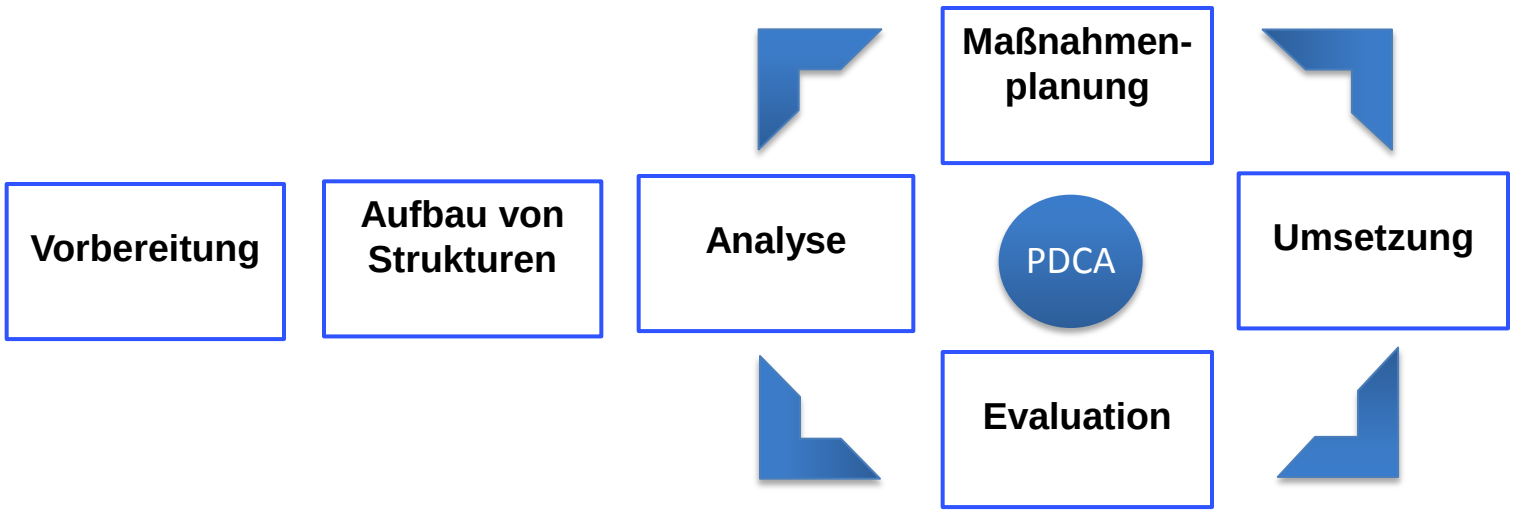
Handlungsfelder Betriebliche Gesundheitsförderung

Beratung zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung	Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil
Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen	Stressbewältigung und Ressourcenstärkung
Gesundheitsgerechte Führung	
Gesundheitsförderliche Gestaltung betrieblicher Rahmenbedingungen - Bewegungsförderliche Umgebung	- Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte
- Gesundheitsgerechte Verpflegung im Arbeitsalltag	- Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag
- Verhältnisbezogene Suchtprävention im Betrieb	- Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb

Überbetriebliche Vernetzung und Beratung

Verbreitung und Implementierung von BGF durch überbetriebliche Netzwerke

Betrieblicher Gesundheitsförderungsprozess



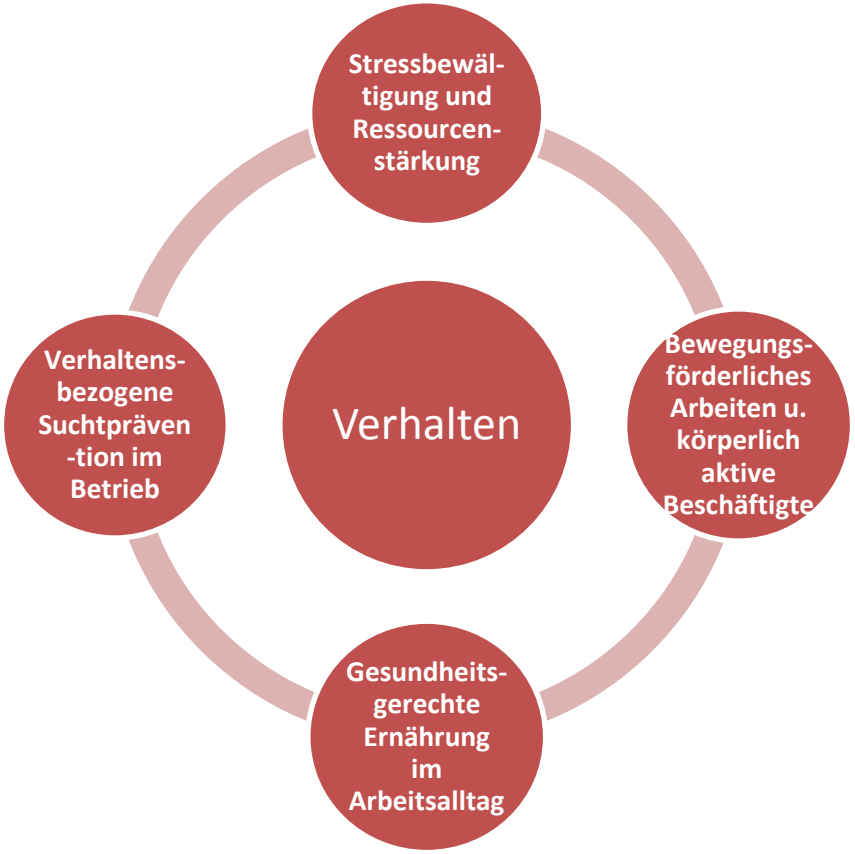
Grundsätzliche Voraussetzungen für eine Förderung durch Krankenkassen… Es wird gefördert, wenn…

- Bereits **eine Unternehmensleitlinie zur Betrieblichen Gesundheitsförderung** oder ein Äquivalent (in Klein-/Kleinstbetrieben: Absichtserklärung) **existiert**.
- Die Beschäftigten bzw. deren gewählte Vertretungen **(Betriebs- bzw. Personalrat) an Entscheidungen in Gesundheitsfragen beteiligt werden**.
- **Gesundheitsförderungsmaßnahmen auf** einer (möglichst regelmäßig aktualisierten) **Ist-Analyse basieren**.
- Maßnahmen **durch ein internes Gremium gesteuert werden**; in dieses sollte der Betrieb auch den Arbeitsschutzausschuss nach § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) einbeziehen.
- Alle Maßnahmen in eine **regelmäßige Auswertung und Begleitung** eingebunden sind.
- die Ergebnisse von **Maßnahmen dokumentiert werden und** den an der BGF beteiligten Partnerinnen und Partnern **zugänglich sind**.

Vortragsinhalt

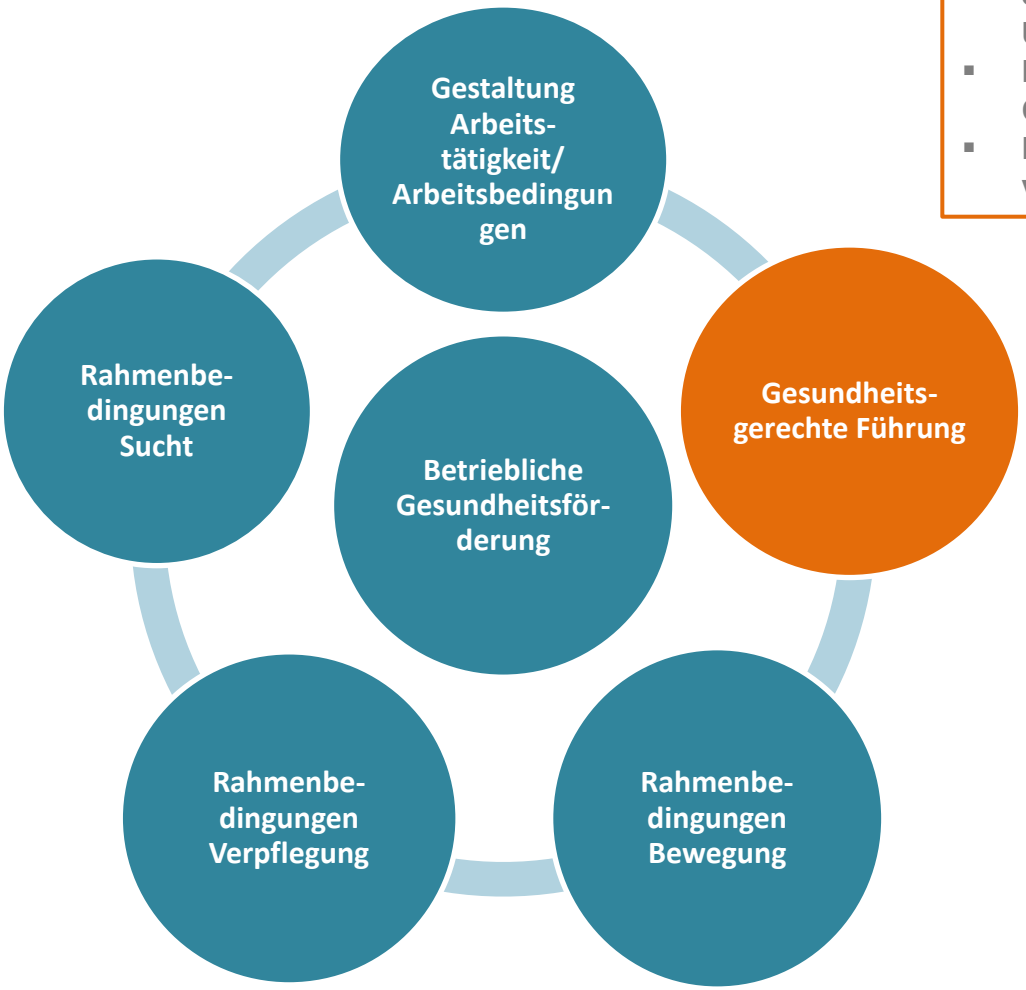
- BGM und BGF in Deutschland – ein Überblick
- Eckpunkte des neuen Präventionsgesetzes
- Umsetzung des Präventionsgesetzes im Leitfaden Prävention der Gesetzlichen Krankenkassen
- Verhältnisprävention - Handlungsfeld betriebliche Gesundheitsförderung
- Verhaltensprävention - Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil im Setting betriebliche Gesundheitsförderung
- Zusammenfassung - Was wird gefördert und mitfinanziert

Handlungsfelder Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil



Handlungsfeld betriebliche Gesundheitsförderung

- Systemisch - Führungskultur im Unternehmen
- Führungsverhalten – Kompetenz Gesundheit
- Persönliches Gesundheits-verhalten u. Vorbildfunktion



Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Führung

Ziele

Es werden **bedarfsbezogen gesundheitsförderliche Prozesse auf der Ebene des Betriebs, der Führungspraxis sowie des persönlichen Gesundheitsverhaltens der Führungskräfte** angestrebt:

Systemisch - Führungskultur im Unternehmen:

- **Gestaltung von Rahmenbedingungen** zur Ermöglichung eines gesundheitsgerechten Führungsverhaltens
- **Befähigung zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Arbeit** (z.B. Vermeidung von Störungen und Unterbrechungen, Bearbeitung von kontraproduktiven Schnittstellen, Abbau von starkem Termin- und Zeitdruck und die Verminderung von gleichzeitiger Betreuung verschiedenartiger Aufgaben, Gewährung ausreichender Handlungsspielräume, Anpassung von Qualifikation an die Anforderungen der Tätigkeit, Organisation sozialer Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte). Dies schließt die Berücksichtigung von Merkmalen der Vielfalt / Diversität, insbesondere Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund ein
- Anforderungen der Tätigkeit, **Organisation sozialer Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte.** Dies schließt die Berücksichtigung der Merkmale Vielfalt / Diversität, insbesondere Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund ein
- **Beteiligung von Mitarbeitern und Kommunikation im Team**: Schaffung von Strukturen (z. B. regelmäßige Teambesprechungen), Festlegung von Informationsabläufen, Schaffung von Beteiligungsmöglichkeiten, Pausenregelungen, Angebot von Begegnungsräumen
- Schaffung von Routinen für den **Umgang mit aus langer Krankheit oder Abwesenheit zurückkehrenden Mitarbeitern** und für die **Unterstützung von suchtkranken, behinderten oder leistungsgeminderten/ -gewandelten** Beschäftigten

Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Führung

Ziele

Führungsverhalten: Kompetenz „Gesundheit“ ausbauen

- **Sensibilisierung der Führungskräfte für Zusammenhänge zwischen ihrem Verhalten und dem** Wohlbefinden, den psychophysischen Belastungen, den Ressourcen und der Gesundheit der **Mitarbeiter**
- Entwicklung eines an den Beschäftigten orientierten und **gesundheitsgerechten Kommunikations- u. Führungsstils**
- **Reduzierung psychischer Fehlbelastungen auf seiten der Mitarbeiter** sowie **Aufbau von Ressourcen** zur Erhöhung von Zufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Persönliches Gesundheitsverhalten und Vorbildfunktion

- **Stärkung gesundheitsfördernder Ressourcen** bei den Führungskräften
- **Gesundheitsgerechtes Bewegungs-, Ernährungs-, Stressbewältigungsverhalten**, Vermeidung bzw. Reduzierung des Konsums von Suchtmitteln
- **Ausgeglichene Lebensführung** unter Berücksichtigung von Arbeit und Privatleben
- **Entfaltung der Vorbildfunktion** und Impulsgebung für Gesundheitsförderung bei den unterstellten Mitarbeitern

Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Führung

Inhalt

- Informationen über **Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten einerseits und psychischer Belastung**, Ressourcen, Wohlbefinden und Gesundheit der Beschäftigen andererseits
- **Reflexion führungsrelevanter Einstellungen** und des eigenen Führungsverhaltens im Hinblick auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter
- **Wirkung der Ressource „Wertschätzende Unternehmenskultur“** vertiefen und Einfluss-möglichkeiten durch das Führungsverhalten entwickeln
- Entwicklung von **Strategien zur gesundheitsförderlichen und alternsgerechten Arbeitsorganisation**, einer an den Beschäftigten orientierten Kommunikation und Gesprächsführung auch bei belasteten MA o. bei Konflikten am Arbeitsplatz
- **Transfer** dieser Strategien **in den betrieblichen Alltag**
- **Erprobung** instrumenteller, kognitiver und palliativ-regenerativer **Strategien zum Umgang mit eigenen Belastungen**, insbesondere in schwierigen Führungssituationen
- Beratung der unternehmensintern Verantwortlichen zur **Stärkung der gesundheitsgerechten Führungskultur**

Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil im Setting betriebliche Gesundheitsförderung

Präventionsprinzip Stressbewältigung und Ressourcenstärkung

Vorraussetzung
In **Kombination mit verhältnisbezogenen Maßnahmen** („Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen“ sowie „Gesundheitsgerechte Führung“) ist ein **begleitendes Angebot an verhaltenspräventiven Maßnahmen sinnvoll.**

Zielgruppe
- **bedarfsbezogen**
- insbesondere **Beschäftigte mit Stressbelastung**
- **Beschäftigte mit spezifischen Belastungsprofilen** (z.B. Beschäftigte im Schichtdienst, Auszubildende, Außendienstmitarbeiter etc.)

Kriterien für Angebote § 20b
- **Vermittlung und praktische Einübung von Selbstmanagement-Kompetenzen** in Bereichen wie systematisches Problemlösen, Zeitmanagement und persönliche Arbeitsorganisation
- **Vermittlung von Methoden zur Ressourcenstärkung**, insbesondere kognitive Umstrukturierung zur Einstellungsänderung, positive Selbstinstruktion und Stärkung der Achtsamkeit und Resilienz sowie deren praktische Einübung
- **Vermittlung und praktische Einübung von Entspannungsverfahren** wie: Autogenes Training u. ProgressiveRelaxation, HathaYoga, TaiChi u. Qigong

Handlungsfeld Stressmanagement Primärprävention § 20
- **Instrumentelles Stressmanagement** setzt an den Stressoren an mit dem Ziel, diese zu reduzieren oder sie ganz auszuschalten,
- **Kognitives Stressmanagement** zielt auf eine Änderung von persönlichen Motiven, Einstellungen und Bewertungen
- **Palliativ-regenerativen Stressmanagement** steht die Regulierung und Kontrolle der physiologischen und psychischen Stressreaktion im Vordergrund.

Zusammenfassung: Eckpunkte der Förderung durch Krankenkassen

- Grundsatz: Hilfe zur Selbsthilfe
- Die Förderung von Maßnahmen durch Krankenkassen ist grundsätzlich zeitlich befristet
- BGF soll nach Förderung in Eigenverantwortung der Betriebe weitergeführt werden
- Es besteht jedoch die Möglichkeit einer bedarfsorientiert auch wiederholten Förderung von Analyse- und Beratungsdienstleistungen
- Betriebe können sich an jede Krankenkasse wenden bei der ein Anteil ihrer Mitarbeiter versichert ist
- Die Kassen stellen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung eigene Dienstleistungen zur Verfügung oder arbeiten mit von ihnen beauftragten Dienstleistern zusammen
- Die Förderung der Krankenkasse kann in persönlicher, sächlicher und/oder finanzieller Form erfolgen
- Über Einzelheiten wird auf Basis des Leitfadens Prävention zwischen Krankenkasse/n und Betrieb eine Vereinbarung geschlossen
- Eine nachträgliche Finanzierung bzw. Förderung von Maßnahmen ist nicht möglich
- Bei Kooperationsprojekten mit Beteiligung unterschiedlicher Kassen können die Kosten nach Mitgliederanteil aufgeteilt werden
- Krankenkassen können gegenüber nicht am BGF-Prozess beteiligten anderen Kassen nachträglich keine finanziellen Forderungen geltend machen oder individuumsbezogen mit anderen Kassen abrechnen

Vortragsinhalt

- BGM und BGF in Deutschland – ein Überblick
- Eckpunkte des neuen Präventionsgesetzes
- Umsetzung des Präventionsgesetzes im Leitfaden Prävention der Gesetzlichen Krankenkassen
- Verhältnisprävention - Handlungsfeld betriebliche Gesundheitsförderung
- Verhaltensprävention - Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil im Setting betriebliche Gesundheitsförderung
- **Zusammenfassung - Was wird gefördert und mitfinanziert**

Was wird alles gefördert / mitfinanziert I

Mitarbeitermaßnahmen

- Ernährungsseminar
- Stressseminar
- Seminar Entspannungstechniken
- Bewegungsseminar
- Rückenseminar
- Suchtseminar
- Azubiseminare
- Azubicurriculum
- Schichtseminare
- Vertriebsseminare
- Seminare für Mitarbeiter mit besonderen Belastungen
- Gesundheitstage (auch für spezielle Zielgruppen)
- Gesundheitswochen
- Gesundheitsscreenings

Führungskräfteseminare und Beratungen

- Gesund Führen
- Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Mitarbeitergesundheit
- Reflexion eigenen Führungsverhaltens
- Mitarbeitergespräche gesund führen
- Wertschätzende Führung
- Umgang mit belasteten Mitarbeitern
- Selbstmanagement Gesundheit (Bewegung, Ernährung, Fitness…)
- Eigene Resilienz / Stressprävention
- Suchtverhalten erkennen
- Belastungsfaktoren bei Schichtarbeit
- Belastungsfaktoren bei Vertriebsmitarbeitern
- etc.

Was wird alles gefördert / mitfinanziert II

Maßnahmen in Struktur, Qualifikation, Analyse und Evaluation

- Analyseleistungen (z. B. Arbeitsunfähigkeits-, Arbeitssituations- und Altersstrukturanalysen, Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Durchführung von Workshops u. a. Verfahren) zur Bedarfsermittlung
- Beratung zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- Beratung zur Ziel- und Konzeptentwicklung sowie zu allen Themen der Beschäftigtengesundheit einschließlich Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Unterstützung beim Aufbau eines Projektmanagements
- Moderation von Arbeitsgruppen, Gesundheitszirkeln und ähnlichen Gremien
- Qualifizierung / Fortbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Prävention und Gesundheitsförderung
  - themenspezifisch
  - z. B. aber auch Fortbildung „Fachfrau/Fachmann betriebliches Gesundheitsmanagement mit IHK-Abschluss
- Interne Öffentlichkeitsarbeit
- Dokumentation, Evaluation und Qualitätssicherung