Deutsche Hochschule
für Prävention und Gesundheitsmanagement
University of Applied Sciences

Wann ist BGM erfolgreich?
Eine kritische Betrachtung der Studienlage

Oliver Walle
Dozent und BGM-Berater

HEALTH ON TOP, 08.05.19, Königswinter

Wann ist BGM erfolgreich?

©BSA/DHFPG

Hätten Sie gerne eine Antwort aus der Wissenschaft oder von Unternehmen?

Wann ist BGM erfolgreich?

Wissenschaft

Für die Wissenschaft geht es um Beweise auf Basis empirischer Erhebungen und Überprüfung von Theorien.

Kombination möglich?

Unternehmen

Für Unternehmen ist BGM dann erfolgreich, wenn der erwartete Nutzen eintritt.

(© BSA/DHfPG)

Ein Blick in die Lehrbücher

Betrieblicher Nutzen	Gesundheitliche Vorteile
• Reduktion der Arbeitsunfähigkeitstage	• verbessertes Betriebsklima
• Senkung der Fluktuation	• bessere Kommunikation
• Vermeidung von Arbeitsunfällen	• verbesserte Arbeitsergonomie
• Steigerung der Produktivität	• Reduktion der Arbeitsbelastung
• Imageverbesserung	• positive Veränderung gesundheitsbelastender Einstellungen und Verhaltensweisen
• Identifikation mit dem Unternehmen	• Rückgang individueller Gesundheitsrisiken

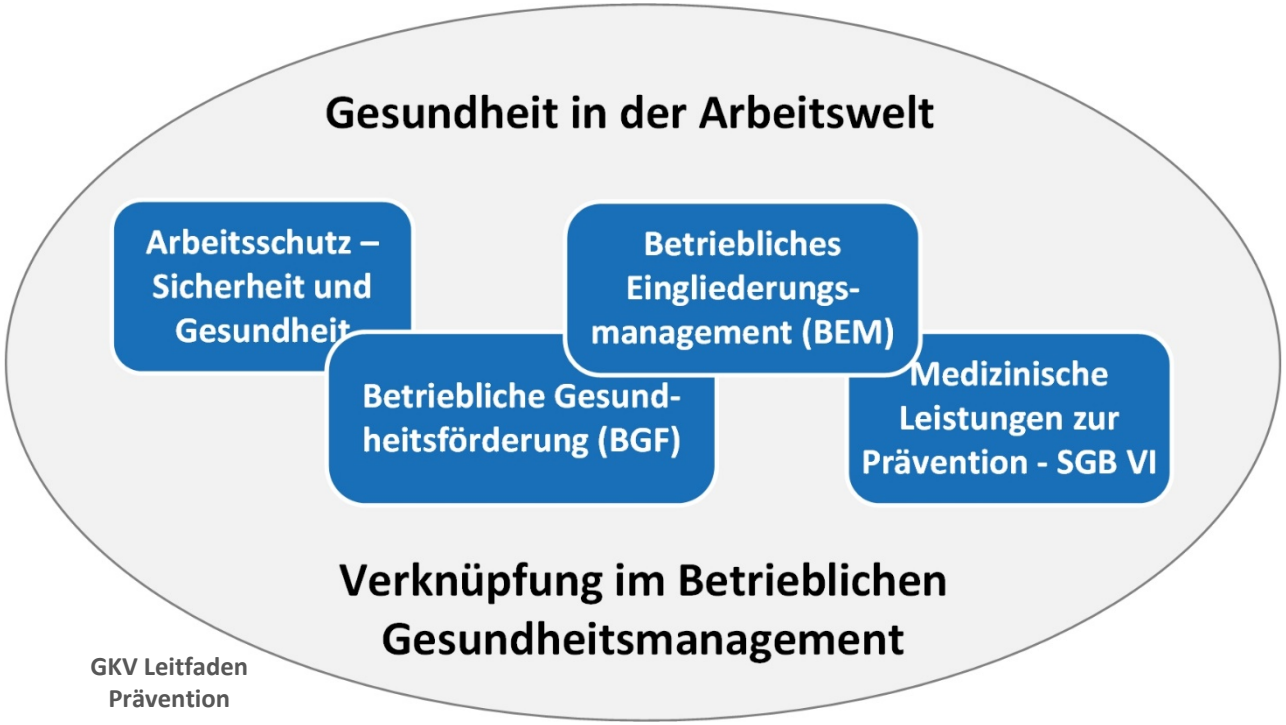
©BSA/DHFPG

Verständnis eines BGM

„… Schaffung und Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen …“

DIN SPEC 91020 BGM

„… Befähigung der Organisationsmitglieder zu einem eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten“



GKV Leitfaden Prävention

Was kennzeichnet ein „gutes“ BGM?

Grundlage

Erfolgskriterien

- ✓ Risikoanalyse und Ableitung BGM-Ziele
- ✓ Systematische und prozessorientierte Durchführung
- ✓ Einbezug der Belegschaft
- ✓ Maßnahmen betreffen sowohl die Verhaltens- als auch die Verhältnisebene.
- ✓ BGM ist in den betrieblichen Kern-, Unterstützungs- und Führungsprozessen verankert.
- ✓ BGM ist strukturell verankert, es existieren verantwortliche Personen/Gremien.
- ✓ BGM schließt neben der BGF auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das BEM ein.

© BSA/DHfPG

Beispiel für übergeordnete Ziele eines BGM

- leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter
- Arbeitsfähigkeit bis zur Rente
- hohe Arbeitgeberattraktivität
- Demografiefestigkeit
- werteorientierte Führung
- sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen

©BSA/DHFPG

Praxis des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

eher Angebote zur Gesundheitsförderung anstelle eines Managementsystems

- Selten **Ziele** für BGF & BGM definiert
- Gewünschte **Zielgruppen** werden nicht erreicht
- Unspezifische **Maßnahmen**
- Wenig **evidenzbasiert**
- Mehr Impuls, wenig **Nachhaltigkeit**
- **Führungsebene** wird nicht im erforderlichen Maße einbezogen

©BSA/DHFPG

Erkenntnisse aus Studien

Oftmals zitierte Übersichtsarbeiten

Zeitraum: 1990-2002

Identifizierte Publikationen:

ca. 20 Übersichtsartikel

Kreis, Bödeker (2003)

Zeitraum: 2000-2006

Identifizierte Publikationen:

45 Reviews mit 1.050 Studien

Sockoll, Kramer, Bödeker (2008)

Zeitraum: 2006-2012

Identifizierte Publikationen:

85 Reviews mit 2.394 Studien

Pieper, Schröer, Haupt, Kramer (2014)

Ergänzung Studienlage 2013-2018

Recherche Veröffentlichungen 2013-2018 (ca. 150 Fundstellen)

- Im Internet mittels Google, PubMed und SpringerLink
- In den (deutschen) Fachzeitschriften:
  - Prävention und Gesundheitsförderung
  - ASU – Zeitschrift für medizinische Prävention
  - ErgoMed/Praktische Arbeitsmedizin - Zeitschrift für Arbeitsmedizinische Praxis, angewandte Arbeitsmedizin und betriebliches Gesundheitsmanagement
  - ZfA – Zeitschrift für Arbeitswissenschaft
  - Betriebspraxis & Arbeitsforschung – Zeitschrift für angewandte Arbeitswissenschaft

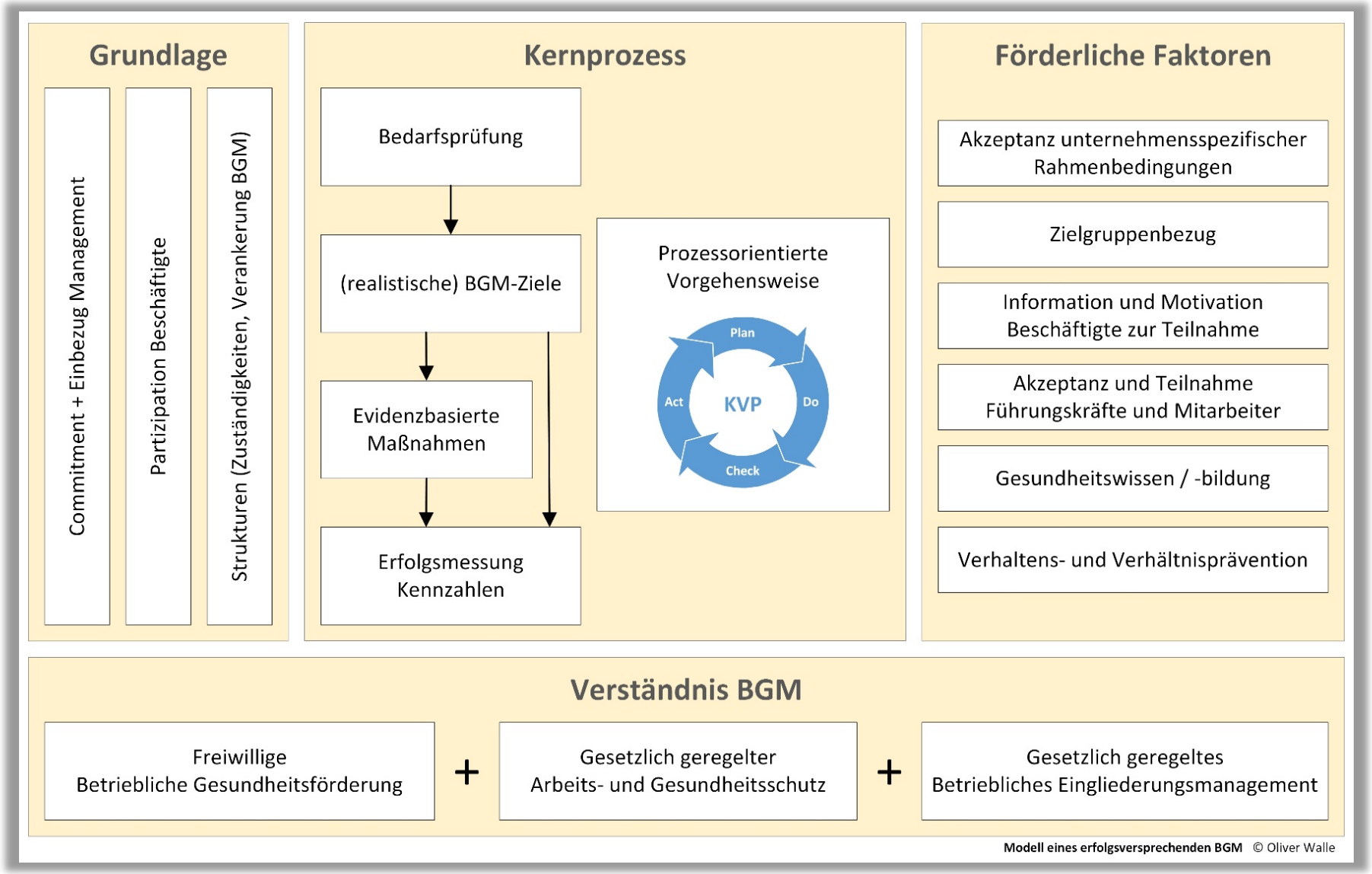
Erkenntnisse

- ✓ Zahlreiche Studien zeigen **Effekte von einzelnen Maßnahmen** auf
- ✓ Bekannte **Wirkprinzipien werden bestätigt** (z.B. mehr Bewegung = Prävention MSE)
- ✓ Studien beziehen sich mehr auf die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), kaum auf ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). **Herausforderung Studiendesign!**
- ✓ **Indiviualmaßnahmen effektiver gegenüber Gruppenangeboten**

Förderliche Faktoren

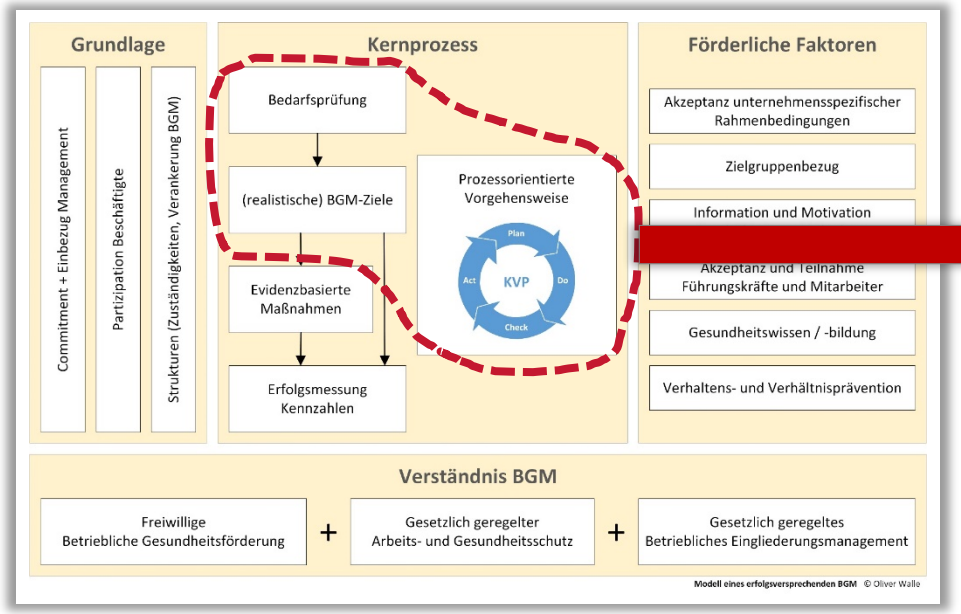
- Zuvor durchgeführte Bedarfsermittlung
- Fokussierung auf Risikopersonen
- Aufsuchende Gesundheitsförderung
- vorgeschaltete Informations- und Schulungsmaßnahmen
- Kommunikation und Information allgemein
- Berücksichtigung Verhältnisse und interne Strukturen
- Unterstützung durch das Management

Übertrag Erkenntnisse in ein BGM-Modell



Modell eines erfolgsversprechenden BGM © Oliver Walle

Konsequenz für den Aufbau eines BGM



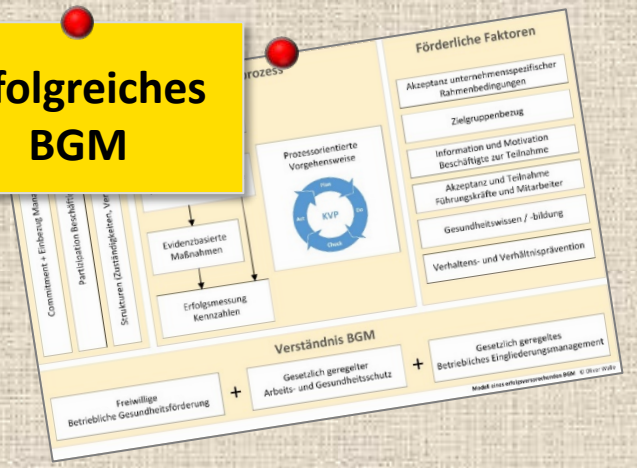
Wesentliche und zuerst anzugehende Schritte

Stabile Verankerung des BGM und Zusatznutzen

©BSA/DHFPG

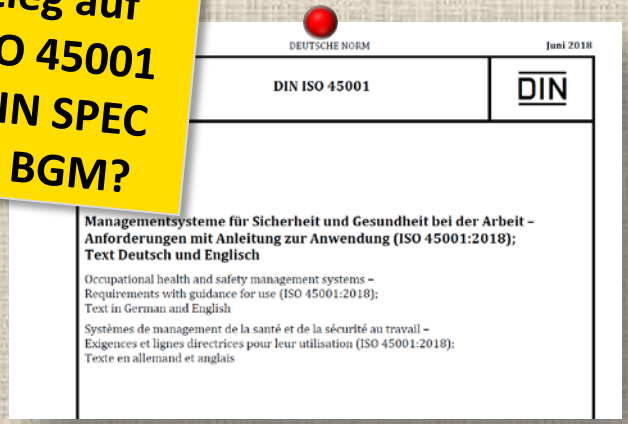
Zertifizierung für Steuerbefreiung § 3,34 EStG

Erfolgreiches BGM



Finanzielle Unterstützung Krankenkasse nach § 20b SGB V

Umstieg auf DIN ISO 45001 inkl. DIN SPEC 91020 BGM?



Vielen Dank!

Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement GmbH

Hermann Neuberger Sportschule 3
66123 Saarbrücken
0681-6855150

o-walle@dhfpg-bsa.de

Weitere Infos

www.gesundheitimbetrieb.de

oder an unserem Stand
in der Ausstellung

Quellenangabe:
Bei Autor erhältlich

Weitergabe Präsentation:
Eine Weitergabe der Präsentation ist nicht erlaubt.
Teilnehmer der Veranstaltung erhalten die Präsentation als Handout.

Bildrechte:
DHfPG/BSA