



Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement

in 6 Schritten zum Erfolg

Inhaltsverzeichnis

Vorwort – Veränderungen in der Arbeitswelt	4
Schritt 1: Ziele und Strategien	5
Schritt 2: Strukturen schaffen	9
Schritt 3: Situation analysieren	12
Schritt 4: Feinziele festlegen	16
Schritt 5: Maßnahmen entwickeln und umsetzen	17
Schritt 6: Evaluation und kontinuierliche Verbesserung	19
Unterstützungsangebote der Unfallkasse Berlin	20
Begriffe und Definitionen	21

„Das Plagiat ist das größte Lob des Originals.“
(überliefert, Urheber unbekannt)

In diesem Sinne danken wir Björn Wegner
(Unfallkasse des Bundes) für die Erlaubnis, sein
Werk – mit Stand 12.05.2009 – zu bearbeiten
und an Berliner Verhältnisse anzupassen.

Herausgeber: Unfallkasse Berlin | Umsetzung: eobiont GmbH | Stand: Juni 2010
Fotos: ©iStockphoto.com/Lise Gagne/nyul/Joshua Hodge Photography/
Catherine Yeulet/DaveBolton/Chris Schmidt, UKB/Röhl

!

*Aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird
weitestgehend die männliche Form verwendet. Wir möchten an dieser
Stelle darauf hinweisen, dass dies explizit als geschlechtsunabhängig
verstanden werden soll.*

Veränderungen in der Arbeitswelt

Nicht nur die Wirtschaft, auch die öffentlichen Dienste unterliegen dem Wandel der Arbeitswelt. Beständige Einsparungen, organisatorische Veränderungen sind an der Tagesordnung. Arbeitsanforderungen verändern sich rasant und mit ihnen die Erwartungen, die an die Beschäftigten gestellt werden. Die zunehmende Technisierung und die Digitalisierung der Arbeit verstärken diese Tendenzen. Lebenslanges Lernen ist längst ein Muss für alle Beteiligten. Parallel dazu werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer älter. Eine besondere Herausforderung, der wir uns systematisch stellen müssen.

Die Schlüsselwörter sind:

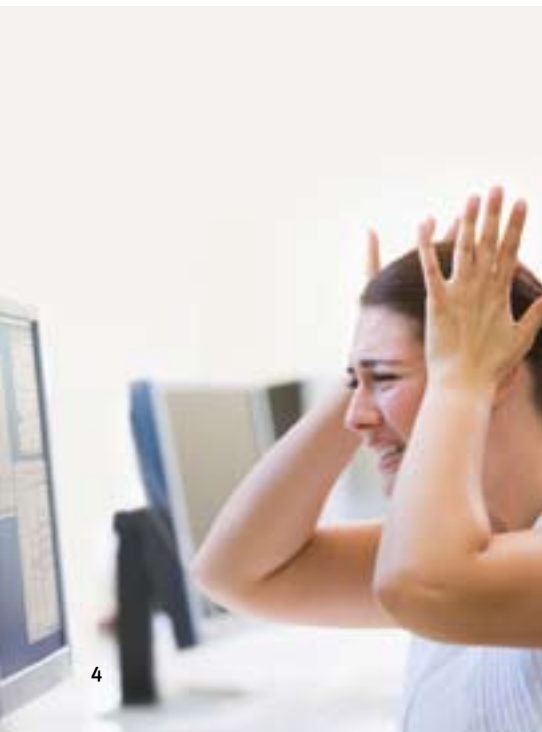
1. Veränderungsfähigkeit
2. Veränderungsbereitschaft

... und das umfasst die Betriebe und deren Beschäftigte. Diese Entwicklungen führen häufig zu Überforderung von Beschäftigten und Führungskräften. Die Folgen sind Frustration und Demotivation, Leistungsabfall und Krankheit.

Das muss nicht sein: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bietet die Möglichkeit, Arbeit mit ihren Herausforderungen und Veränderungsprozessen, gewinnbringend für den Betrieb und seine Beschäftigten zu gestalten. BGM setzt sich dabei grundsätzlich mit zwei Fragen auseinander:

1. Was hemmt, demotiviert, frustriert, macht krank?
2. Was fördert, motiviert, schafft Arbeitszufriedenheit, hält gesund?

Unser Leitfaden „Betriebliches Gesundheitsmanagement – in 6 Schritten zum Erfolg“ hilft Ihnen dabei, den für Sie und Ihren Betrieb richtigen Weg zu mehr Gesundheit zu finden.



Schritt 1: Ziele und Strategien

Am Anfang jeden Weges steht das Ziel – legen Sie fest, warum Sie Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen wollen. Welche Ziele verfolgen Sie? Erst danach können Sie Ihre Strategie entwickeln und entscheiden, ob der Weg des BGM für Sie der richtige ist und Sie Ihren Zielen näherbringen kann.

Was will BGM erreichen?

BGM fördert die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft Ihrer Beschäftigten und somit Ihres Betriebes. Mit BGM identifizieren und beeinflussen Sie die Treiber für Motivation und Demotivation, für Gesundheit und Krankheit, Erfolg und Misserfolg. Ziel ist es, die Arbeit selbst gesünder zu gestalten sowie die Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. BGM wirkt auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und auf die Beschäftigten selber. Es wirkt somit verhältnis- und verhaltensorientiert.

Ziele im BGM

Orientieren Sie die Ziele Ihres BGM an den strategischen Zielen in Ihrem Haus. Ziele im Betrieblichen Gesundheitsmanagement können in harte und weiche Zielkriterien unterschieden werden.

Beispiele für harte Zielkriterien: Fluktuation, Frühberentung, Berufskrankheiten, (Arbeits-) Unfälle, Fehlzeiten, Produktivität, Qualität

Beispiele für weiche Zielkriterien: Mitarbeiterzufriedenheit, Wohlbefinden, Motivation, Identifikation, Betriebsklima

Wichtig ist, dass Ihre Ziele messbar, realistisch sowie allgemein bekannt und akzeptiert sind. Sonst wird es Ihnen in der Folge nicht gelingen, die notwendigen Maßnahmen durch- und umzusetzen.

!
 „Wenn Du es nicht messen kannst, kannst Du es nicht managen.“

Peter Ferdinand Drucker (1909 – 2005), US-amerikanischer Ökonom österreichischer Herkunft

Handlungsfelder im BGM

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, ist es notwendig, Ihren Betrieb ganzheitlich zu betrachten. Hier finden Sie die Palette der Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements:

- Unternehmenskultur & Werte
- Führung
- Betriebsklima
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsplatz/-umgebung
- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsmittel/-stoffe
- Handlungskompetenz
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (Work-Life-Balance)
- Vorsorgeuntersuchungen
- Gesundheitszustand
- Gesundheitsverhalten
- Mitarbeiterbeteiligung
- Diversity/Gender
- Demografie
- Sozialberatung
- ...

BGM als ganzheitliche Strategie

Lenken Sie die Strategie Ihres BGM immer in zwei Richtungen:

1. Präventive Strategien:

Konzentrieren Sie sich auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die anwesend, gesund, motiviert sind. Diese Kolleginnen und Kollegen bilden das Rückgrat Ihres Betriebes und sichern Ihnen den Erfolg im Jetzt und in der Zukunft.

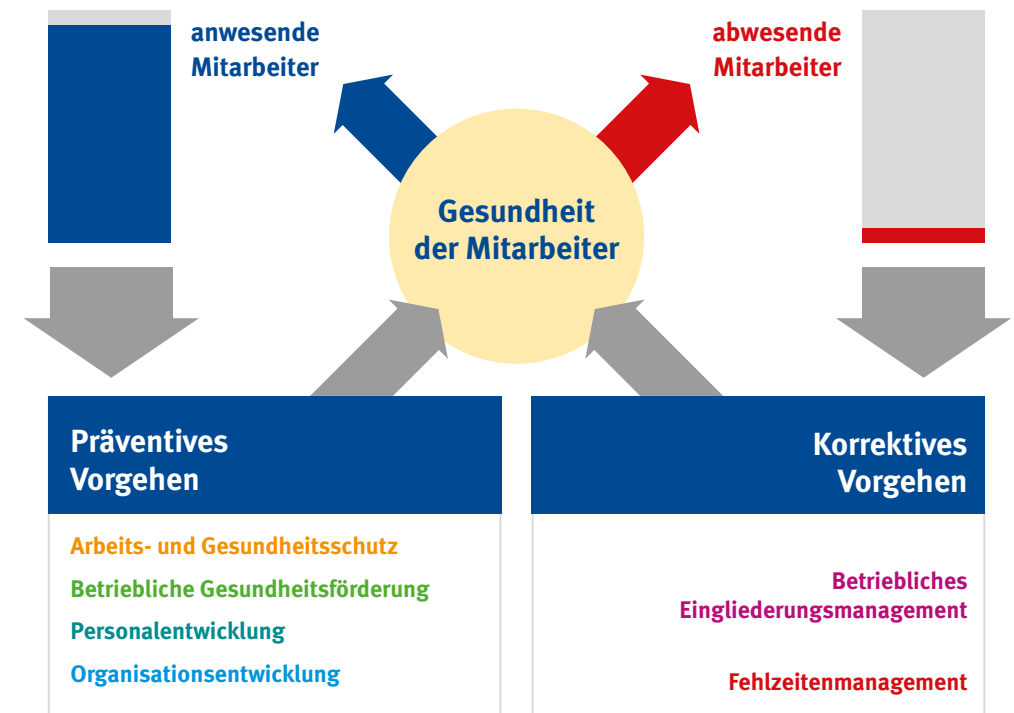
2. Korrektive Strategien:

Kümmern Sie sich auch um die Beschäftigten, die abwesend, krank, demotiviert sind.

Verknüpfen Sie also die korrektiven Strategien des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und des Fehlzeitenmanagements mit den präventiven Ansätzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Beziehen Sie vor allem auch die Personal- und Organisationsentwicklung in Ihre Strategie mit ein.

Betriebliche Gesundheitsstrategie

Zwei Wege zur betrieblichen Gesundheit

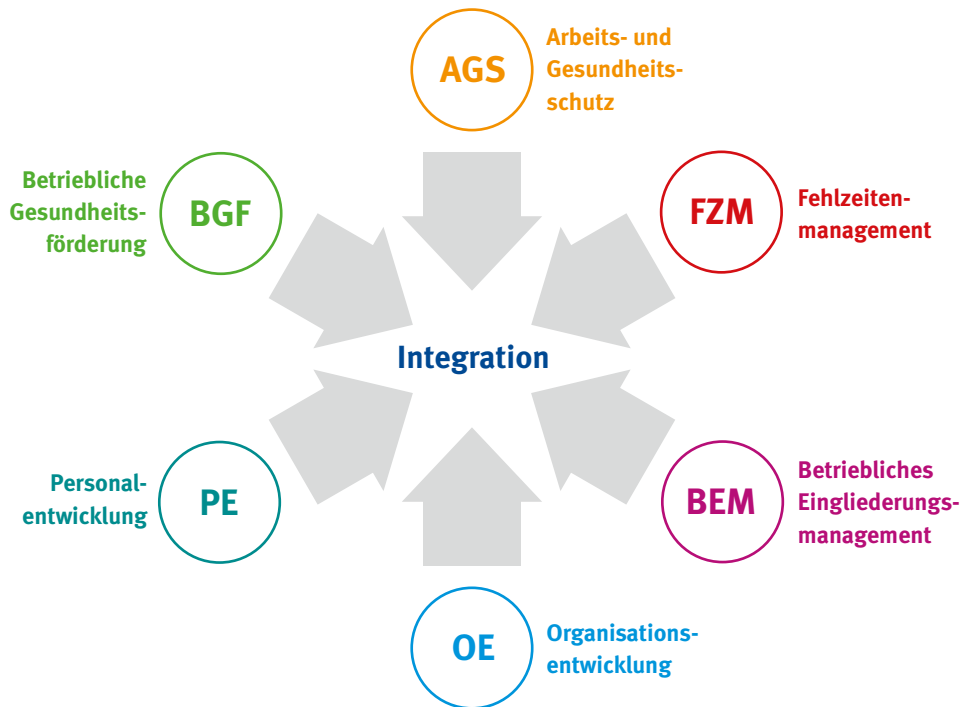


Nur das Zusammenspiel aller betrieblichen Strategien bringt Sie auf die Erfolgsspur. Führen Sie die innerbetrieblichen Bereiche zusammen, die Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit haben. Ohne Einbindung der beteiligten und betroffenen Bereiche ist kein ganzheitliches BGM möglich.

Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung allein können Sie z. B. Faktoren wie Abwesenheitsquote, Arbeitszufriedenheit, Motivation kaum beeinflussen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliche Strategien zusammenführen



Achtung Erfolgsfaktor:

Die oberste Führung unterstützt das BGM und bekennt sich öffentlich zu den Zielen und Aktivitäten.

Schritt 2: Strukturen schaffen

Wie in „Schritt 1: Ziele und Strategien“ beschrieben, ist es für den Erfolg des BGM entscheidend, dass Sie die innerbetrieblichen Bereiche zusammenführen, die Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit haben.

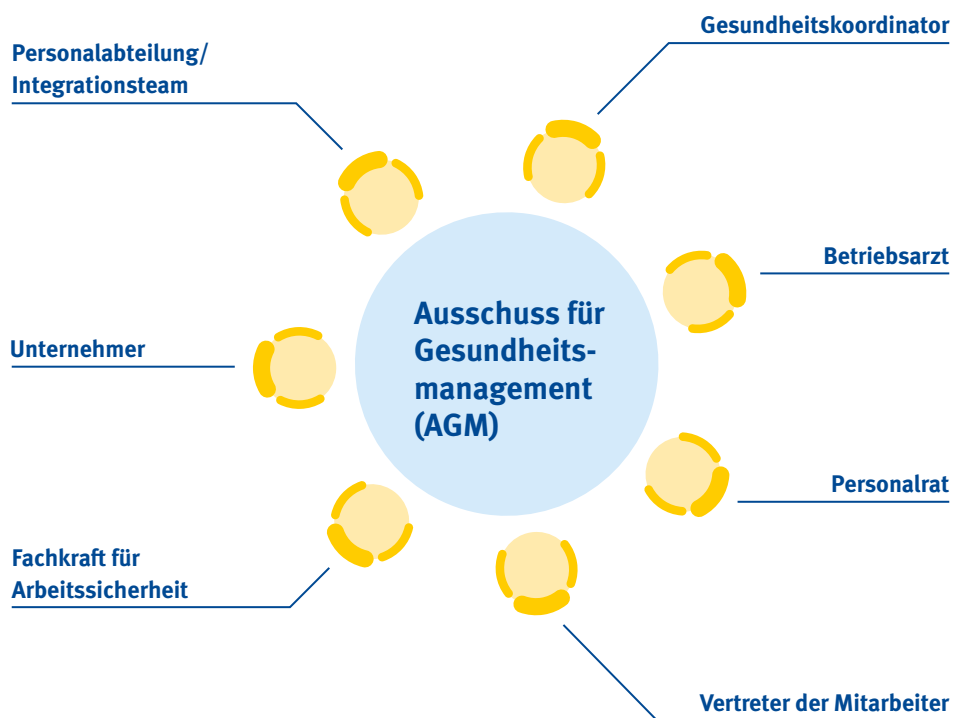
Gründen Sie hierzu ein Steuerungsgremium (Lenkungsgruppe, Steuerungskreis o.ä.), mit einer für das BGM verantwortlichen Person (Gesundheitskoordinator). Für das BGM verantwortlich bedeutet in diesem speziellen Fall die Verantwortlichkeit für die strukturelle, also managende Tätigkeit. Dieses Gremium ist beispielsweise der Ausschuss für Gesundheitsmanagement (AGM), wie er in der Dienstvereinbarung Gesundheit beschrieben ist.

! „Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit)“ zwischen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und dem Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (als um die Mitglieder des Hauptrichterrates erweitertes Gremium im Sinne von § 29 Abs. 3 des Berliner Richtergesetzes) vom 12. November 2007



Ausschuss für Gesundheitsmanagement

Steuerungsgremium



Punktuell können Sie sich im Steuerungsgremium auch von einem externen Berater, der Unfallkasse Berlin oder einer Krankenkasse unterstützen lassen.

Der Ausschuss für Gesundheitsmanagement (AGM) hat folgende Aufgaben:

- Steuern der Aktivitäten des BGM (planen, durchführen, kontrollieren und verbessern)
- Informieren aller Mitarbeiter, von der Pforte bis zur obersten Leitung, über das BGM
- Schaffen von Möglichkeiten für Führungskräfte und Mitarbeiter sich zu beteiligen (z. B. durch Befragungen, Workshops und Gesundheitszirkel sowie im Steuerungsgremium)
- Vernetzen mit anderen Bereichen und Arbeitsgruppen (z. B. Arbeitsschutzausschuss, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Beschaffung etc.)

Achtung Erfolgsfaktor:

Stellen Sie sicher, dass der verantwortlichen Person bzw. dem Steuerungsgremium die notwendigen Ressourcen (zeitlich, personell, finanziell, materiell) zur Umsetzung des BGM zur Verfügung stehen.



Schritt 3: Situation analysieren

Bestimmen Sie mit einer gesicherten Analyse, wo Ihr Betrieb aktuell steht. Decken Sie Ihre Stärken und Potenziale auf. Nur so können Sie den Handlungsbedarf festlegen, der Sie zielgerichtet und effizient auf den richtigen Weg bringt.

Grundsätzlich lassen sich vier Analyseverfahren unterscheiden:

- quantitativ objektive Verfahren (z. B. Fehlzeitenanalyse, Altersstrukturanalyse, Unfallstatistiken, Gesundheitsbericht der GKV)
 - qualitativ objektive Verfahren (z. B. Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsplatzanalysen, arbeitsmedizinische Untersuchungen)
 - quantitativ subjektive Verfahren (z. B. Mitarbeiterbefragung)
 - qualitativ subjektive Verfahren (z. B. Gesundheitszirkel mit Mitarbeitern und Führungskräften, Einzelinterviews)
- Verlassen Sie sich bei Ihrer Analyse nicht auf ein Instrument alleine. Kombinieren Sie mehrere Analyseverfahren miteinander, um eine möglichst aussagekräftige Datenbasis zu erhalten. In der Praxis hat sich eine Verknüpfung aus diesen vier Analyseinstrumenten bewährt:

Gesundheitsanalysen

Ausgewählte Analyseinstrumente

Fehlzeitenanalyse (quantitativ objektives Verfahren)

Gefährdungsbeurteilung (qualitativ objektives Verfahren)

Mitarbeiterbefragung (quantitativ subjektives Verfahren)

Gesundheitszirkel (qualitativ subjektives Verfahren)



Kurzbeschreibung der ausgewählten Verfahren:

Verfahren	Beschreibung	Chancen	Grenzen
Fehlzeiten-analyse	Analyse der Fehlzeitendaten	<ul style="list-style-type: none"> welche Beschäftigten (-gruppen) sind wann, wie lange und wie oft nicht anwesend 	<ul style="list-style-type: none"> keine Aussagekraft über die Ursachen der Abwesenheit keine Ableitung von Maßnahmen möglich
Gefährdungs-beurteilung	Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung und Festlegung, welche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlich sind (§5 ArbSchG)	<ul style="list-style-type: none"> Beurteilung des Arbeitssystems erste Hinweise auf Belastungsschwerpunkte Ableiten erster Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> Beanspruchungen der Beschäftigten werden kaum erhoben weiche Faktoren werden kaum erfasst Zusammenhangsanalysen sind nicht möglich (Ursache – Wirkung)
Mitarbeiter-befragung	mündlich, schriftlich oder online durchgeführte Befragung der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> Beurteilung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten Erfassung von weichen Faktoren Erstellung von Zusammenhangsanalysen Beteiligung der Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> je nach Beschäftigtenzahl hohe Kosten oft noch keine vollständige Beschreibung der aufgedeckten Problemfelder möglich Maßnahmen sind nicht immer direkt ableitbar
Gesundheits-zirkel	Mitarbeiterworkshops zur Beschreibung von Problemfeldern und Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung der Beschäftigten detaillierte Beschreibung der Problemfelder Entwicklung praxisnaher Lösungsmöglichkeiten hohe Akzeptanz der entwickelten Lösungen 	<ul style="list-style-type: none"> großer organisatorischer und zeitlicher Aufwand ohne Voranalyse (z. B. Mitarbeiterbefragung) ist es aufwendig, die entscheidenden Problemfelder aufzudecken

Werten Sie Ihre Ergebnisse, soweit es der Datenschutz zulässt, zielgruppenspezifisch aus.

Um verwertbare Ergebnisse zu bekommen, sollten Sie besonders diese Kategorien berücksichtigen:

- Alter
- Geschlecht
- Abteilung/Tätigkeit

Weitere Kategorien könnten z. B. Führungsverantwortung, Laufbahngruppe, Statusgruppe, Vollzeit/Teilzeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit sein.

Mitarbeiterbefragungen sind ein machtvolleres, jedoch auch zweischneidiges Instrument. Sollen sie ihr Ziel erfüllen, müssen sie gut vorbereitet und von kompetenten Partnern konzipiert und formuliert werden. Nur eine gut konzipierte, formulierte bzw. umgesetzte Mitarbeiterbefragung kann den Nährboden für weitere effektive BGM-Maßnahmen bereiten.

Achtung Erfolgsfaktor:

Informieren Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Analyse über Inhalt, Ziel und die Handhabung des Datenschutzes und stellen Sie sicher, dass die Ergebnisse den Beschäftigten zeitnah und vollständig mitgeteilt werden.



Schritt 4: Feinziele festlegen

Lassen Sie nach der Analyse Ihre Ziele nicht aus den Augen. Bewerten und priorisieren Sie den Handlungsbedarf, der sich aus der Analyse ergeben hat, unter Berücksichtigung Ihrer Ziele.

Bevor Sie Maßnahmen planen und durchführen, sollten Sie messbare und terminierte Feinziele festlegen, die Sie mit Ihren Aktivitäten erreichen wollen. Entscheiden Sie also erst, wohin Sie wollen und überlegen dann, auf welchen Wegen Sie Ihre Ziele erreichen können.

Beispiele, aus denen Feinziele abgeleitet werden können:

- Verbessern der Arbeitsorganisation (z. B. transparentere Kommunikation, Erweiterung der Handlungsspielräume)
- Erhöhen der Mitarbeiterzufriedenheit mit durchgeführten Maßnahmen (z. B. Gesundheitskursen)
- Maßnahmen generell umsetzen (z. B. Gründung und regelmäßiges Treffen eines Arbeitskreises Gesundheit, Durchführung von Führungskräftebildungen)
- Teilnahmequoten von Veranstaltungen erhöhen
- Gefährdungen verringern bzw. beseitigen (z. B. Lärmbelastung reduzieren)



Schritt 5: Maßnahmen entwickeln und umsetzen

Wenn nicht jetzt, wann dann? Leiten Sie Ihre Maßnahmen auf Grundlage Ihrer gesicherten Analyseergebnisse und Ihrer Ziele ab.

Grundsätzlich lassen sich Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement in die zwei Säulen „Verhältnisprävention“ und „Verhaltensprävention“ einteilen.

Ableiten von Maßnahmen

Zwei Ansatzpunkte der Prävention



Überlegen Sie zunächst, wie Sie durch verhältnispräventive Maßnahmen den Rahmen der Arbeit gesünder gestalten können; auch wenn es Ihnen nicht möglich ist, ein vollkommen sicheres, gesundes und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu schaffen.

Sollten verhältnisorientierte Maßnahmen nicht ausreichen oder nicht umsetzbar sein, entwickeln Sie verhaltensorientierte Interventionen. Diese sollen die Ressourcen der Beschäftigten stärken bzw. Ihre Gesundheit fördern. Am effektivsten sind Kombinationen aus verhältnis- und verhaltensorientierten Maßnahmen.

Entscheiden Sie zudem, ob Ihre Maßnahmen für alle Beschäftigten vorgesehen sind oder speziell für eine bestimmte Zielgruppe angeboten werden sollen.

Häufig werden sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Interventionen für eine bestimmte Zielgruppe maßgeschneidert, in der besonderer Handlungsbedarf besteht; Zielgruppen könnten besonders junge oder alte Beschäftigte, Führungskräfte oder besonders belastete Arbeitsbereiche sein.

Die Umsetzbarkeit möglicher Maßnahmen können Sie nach folgenden Kriterien diskutieren:

- erwarteter Ressourceneinsatz
- erwarteter Nutzen der Zielerreichung
- Störung des Betriebsablaufes
- Akzeptanz bei Beschäftigten und Führungskräften

Achtung Erfolgsfaktor:

Beziehen Sie die betroffenen Bereiche mit ihren Führungskräften und Beschäftigten in die Maßnahmenplanung mit ein.

Schritt 6: Evaluation und kontinuierliche Verbesserung

Was bringt uns das BGM eigentlich? Sind wir auf dem richtigen Weg? Sind unsere Maßnahmen effektiv? Wo können wir uns verbessern?

Ohne regelmäßige Evaluation tappen Sie im Dunkeln und können sich nur auf die zwei großen „B“s verlassen: Buschfunk und Bauchgefühl.

Diese rechtfertigen aber nur selten den notwendigen Ressourceneinsatz. Eine systematische und kontinuierliche Weiterentwicklung des BGM ist somit ohne Evaluation kaum möglich.

Evaluieren Sie Ihr BGM möglichst auf drei Ebenen:

- **Strukturqualität:**
Haben Sie die notwendigen Strukturen und Voraussetzungen geschaffen, um Ihre Ziele erreichbar zu machen?
- **Prozessqualität:**
Sind Ihre Aktivitäten reibungslos und wie geplant umgesetzt worden?
- **Ergebnisqualität:**
Haben Sie Ihre Ziele erreicht bzw. wie hoch ist der Zielerreichungsgrad?

Leiten Sie auf der Grundlage Ihrer Evaluation Verbesserungsvorschläge und neue Handlungsfelder ab.

Achtung Erfolgsfaktor:

Begrenzen Sie die Evaluation auf ein sinnvolles Maß.

! „Das große Ziel der Bildung ist nicht Wissen, sondern Handeln ...“

Herbert Spencer (1820 – 1903)
britischer Soziologe und Philosoph

Unterstützungsangebote der Unfallkasse Berlin

Wir unterstützen Sie im Rahmen unseres gesetzlichen Präventionsauftrags zuverlässig und kompetent bei der

- Planung
- Analyse
- Durchführung
- Kontrolle

eines Projektes zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, z. B. durch

- Mitarbeit im Steuerkreis
- Moderation von Workshops
- Ausbildung von Moderatoren für Gesundheitszirkel
- Beratung in der Arbeits- und Gesundheitschutzorganisation zur Sicherung der Nachhaltigkeit

Nutzen Sie unsere Kompetenzen, denn

- wir beraten Sie kostenfrei bei der Initiierung, der Konzepterarbeitung, der Planung, der Durchführung, der Umsetzung und der Evaluation von Projekten
- wir unterstützen Sie kostenfrei bei der Analyse Ihres Unfall- und Berufskrankheitengeschehens, z. B. durch das Bereitstellen von Daten
- wir beteiligen uns unter bestimmten Voraussetzungen ggf. auch finanziell an Ihrem Projekt
- wir führen Seminare, Workshops und Fachvorträge zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutz durch, z. B. zum Stressabbau, gegen Mobbing und zur Führungsverantwortung



Begriffe und Definitionen

Wer weiß nicht gerne, wovon er spricht?

Um ein wenig Licht in den Dschungel der Fachbegriffe zu bekommen, finden Sie hier die Definitionen zu den wichtigsten Begriffen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie deren Abkürzungen, wie sie in dieser Broschüre verwendet werden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat zum Ziel, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten. Die Rechtsgrundlage ist § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX. Das BEM ist integraler Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

(Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen [BIH], 2007)

Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen

(Quelle: Luxemburger Deklaration, 1997)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die systematische, zielorientierte und kontinuierliche Steuerung aller betrieblichen Prozesse, mit dem Ziel Gesundheit, Leistung und Erfolg für den Betrieb und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

(Quelle: Wegner & Hetmeier, 2008)

Fehlzeitenmanagement

Fehlzeitenmanagement zielt darauf ab, Abwesenheit systematisch zu erfassen sowie zielgerichtet und mitarbeiterspezifisch zu behandeln, um Anwesenheitszeiten von Beschäftigten im Unternehmen zu erhöhen und zu stabilisieren.

Gesundheit

Zur Gesundheit existieren eine Vielzahl verschiedener Definitionen. Die am häufigsten verwendete ist die der Weltgesundheitsorganisation (WHO): Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen.

(Quelle: WHO vom 22. Juli 1946)

Gesundheitsförderung (GF)

Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.

Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. sie verändern können.

(Quelle: Ottawa-Charta der WHO, 1996)

Management

Management beinhaltet das systematische und zielorientierte Führen von Organisationen, Personen und Abläufen. Es bildet den Rahmen, der es den Führungskräften ermöglicht, ihre Führungsfunktion auszufüllen.

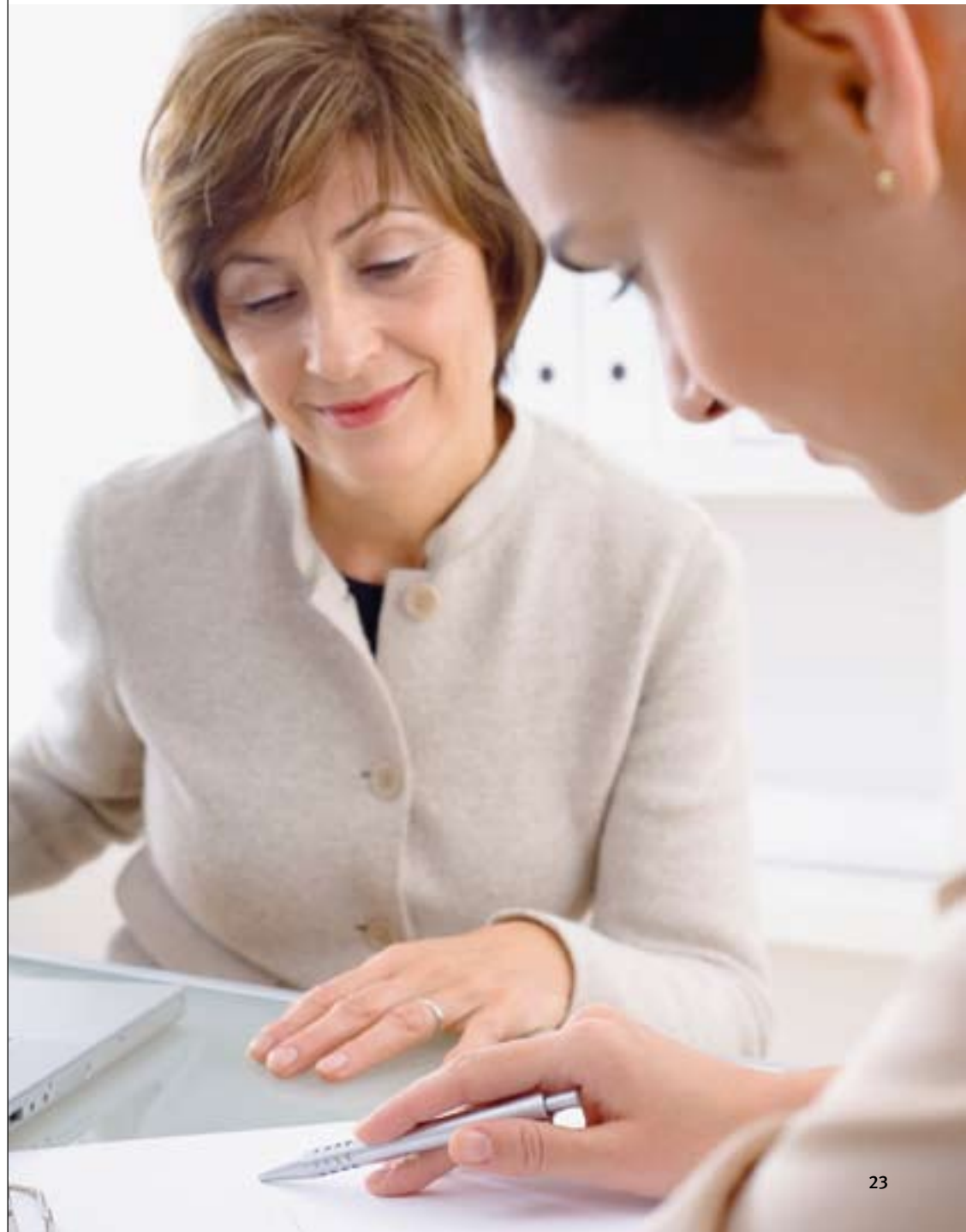
Verhaltensprävention

Verhaltensorientierte Maßnahmen haben zum Ziel, gesundheitsgerechte Verhaltensweisen zu fördern. Sie beinhalten sowohl Information und Aufklärung als auch die Vermittlung von Bewältigungstechniken und die Förderung von Handlungskompetenzen in der Auseinandersetzung mit konkreten Anforderungen und Belastungen.

Beispiele: Beratung am Arbeitsplatz, Seminare, Gesundheitskurse, Workshops, Informationsveranstaltungen

Verhältnisprävention

Verhältnisorientierte Maßnahmen zielen auf die Gestaltung gesundheitsförderlicher Strukturen und Rahmenbedingungen z. B. von Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsablauf, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld ab.



Unfallkasse Berlin

Culemeyerstraße 2

12277 Berlin

Telefon: 030 7624-0

Fax: 030 7624-1109

www.unfallkasse-berlin.de

unfallkasse@unfallkasse-berlin.de

Best. Nr. UKB M 3

