

Herzlich Willkommen zum Treffen der Regionalgruppe Unterfranken

BGM – Kick Off The Year 2019

18. Januar 2019

10:30 Uhr

Golfclub Kitzingen e.V.

AGENDA

1	Begrüßung & Vorstellung der Agenda Regionalgruppenleiter Regionalgruppe BBGM e.V.	Eva Stängle
2	Vorstellung: Teilnehmer	Teilnehmer
3	Kurze Frage	Teilnehmer
4	BGM – Kick Start	Eva Stängle
5	Kurze Antworten	Eva Stängle
6	Ziele der Regionalgruppe Unterfranken	Gemeinsam
7	Ihr Feedback	Teilnehmer
8	Zusammenfassung & Ausblick	Eva Stängle

Wer ist Frau Stängle & warum ist Sie Regionalgruppenleiterin?

**Seit 09/15 Studium der
Prävention und
Gesundheitspsychologie (B.A.) mit
der Spezialisierung BGM**

Praktikum: AWO Unterfranken
BGM-Workshops



Studierendenvertretung /Senatsmitglied
Stipendiatin

Mein Werdegang Geprägt von fachlicher und persönlicher Entwicklung

Aktuell: Online-Versand-Handel

Lehre: Fachfrau für Systemgastronomie

Work & Travel Australien

Weiterbildung: Staatl. gepr. BW für Hotel
und Gastronomie an der Hofa HH

Weitere Stationen: Hotel & Gastronomie
und Sparteinzelhandel

Fortbildung: Personalreferentin



Wer ist Frau Stängle & warum ist Sie Regionalgruppenleiterin?



31. Oktober 2014
Mein Ziel: BGM

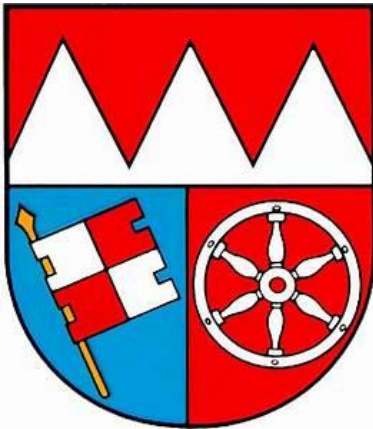


**Ich will
für die MENSCHEN DER
ARBEITSWELT
das BGM voranbringen!**

Das BGM ist für jedes Unternehmen eine große Herausforderung
Ich sehe diese Herausforderung als eine Chance für die Unternehmenswelt.
Die Mitarbeiter sind das Fundament jedes Unternehmens.

Werden die Menschen und ihre ganzheitliche Gesundheit bewusst wahrgenommen
und die individuellen Potentiale gefördert,
kann dies für jeden positive Auswirkungen auf das Arbeits- und Privatleben haben.
Für das Unternehmen zahlt es sich im wahrsten Sinne des Wortes aus.

Die Regionalgruppe Unterfranken



- Gründungsantrag: November 2017
- Einstimmige Beschlussverfassung des BBGM-Vorstand: Dezember 2017
- Gründungstreffen: 3. Mai 2018
- Anzahl Mitglieder: 9



Der Verband - Überblick

Der BBGM kurz und knapp:

- BBGM ist ein selbstständiger und unabhängiger Fachverband
- Gründung am 29. April 2011
- Hauptsitz ist Wetzlar/ Hessen (Schatzmeister, Verwaltung)
- steht für alle Themen der betrieblichen Gesundheit mit dem Ziel der Stärkung, Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden und Führungskräften durch Maßnahmen des BGM
- Vernetzung der verschiedenen Akteure und Fachdisziplinen unter den Prämissen eines Managementansatzes für den größten Mehrwert für Unternehmen und Beschäftigten
- **Aktuell 323 Mitglieder** (Stand: Oktober 2018)

Stand: 18.10.2018

Ziele und Aufgaben

Was wir wollen – unsere Ziele:

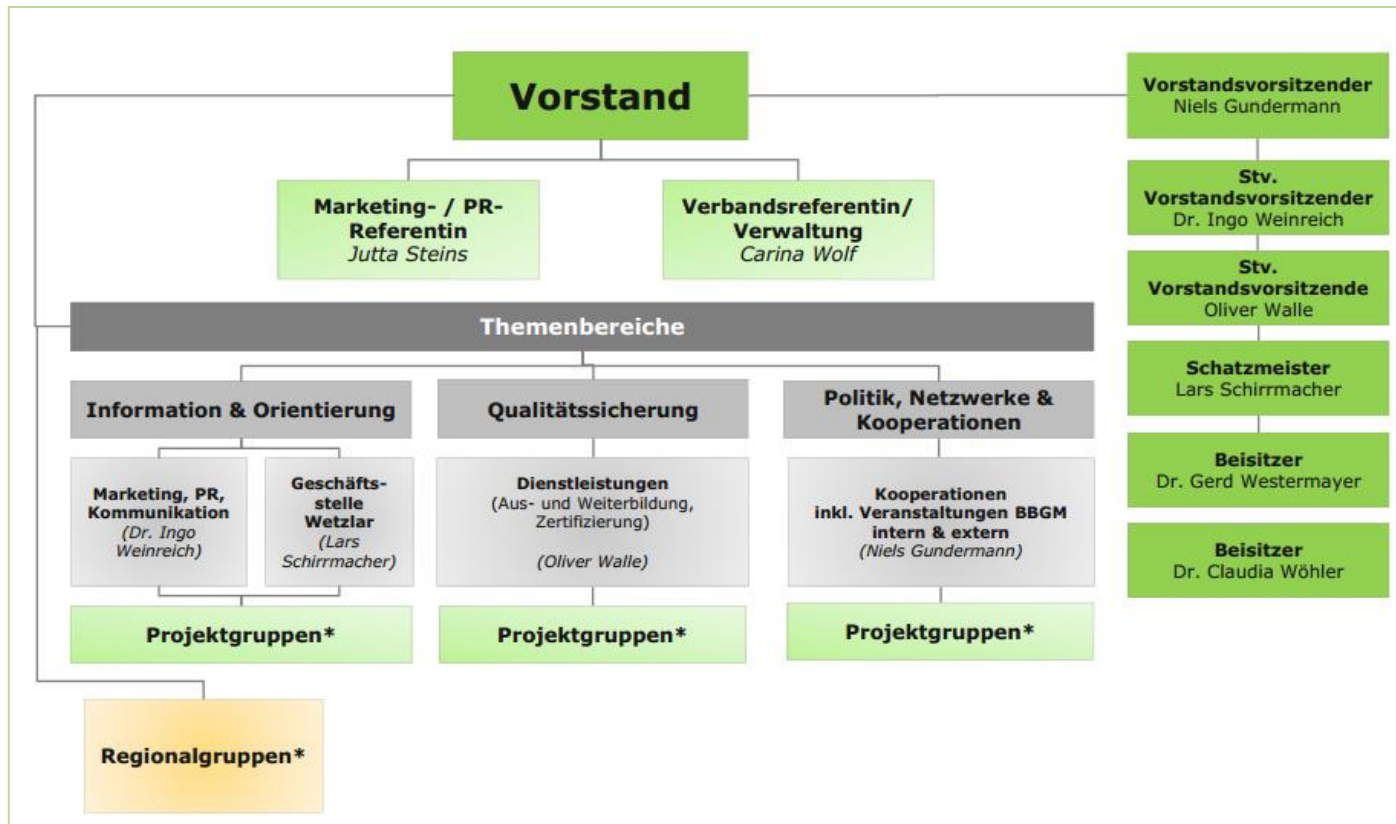
- Entwicklung und Verbreitung eines einheitlichen BGM-Grundverständnisses
- Förderung und Organisation des Austausches von Fachkräften
- Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards im BGM
- Konkretisierung des beruflichen Selbstverständnisses von betrieblichen Gesundheitsmanagern
- Integration der Fachkräfte im BGM mit anderen betrieblichen Akteuren

Was wir tun – unsere Aufgaben:

- Strukturieren, Aufbereiten und Publizieren von relevanten Informationen
- Einbringen von Vorstellungen/Ideen bei gesetzlichen Initiativen und politischen Entscheidungsprozessen
- Förderung innovativer Ansätze und Konzepte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Vernetzung von Fachkräften, Dienstleistern, Personalverantwortlichen und Führungskräften aus dem Bereich und für den Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement

Stand: 18.10.2018

Organigramm



Stand: 18.10.2018

Verbandsarbeit: Regional- und Projektgruppen



Verbandsarbeit: BGM-Summit & FIBO-Workshops



WHO is WHO?

Kurze (rückblickende) Frage
„Warum sollte ich bzw.
mein Unternehmen
Mitglied
in einem regionalen Netzwerk
wie der Regionalgruppe UF sein?“

BGM – Kick Start



BGM - Begriffseinordnung

<p style="text-align: center;">BGM System von Methoden und Maßnahmen, welche der Bewältigung von Aufgaben des Managements eines Unternehmens dient</p>		
Ausführung (Wie)	Integration (Was)	Beteiligung (Wer)
<ul style="list-style-type: none"> • strategisch als Teil der Organisationsentwicklung & Unternehmenskultur • koordiniert durch ein Projektmanagement • systematisch mit internen & externen Schnittstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • alle betrieblichen Prozesse <ul style="list-style-type: none"> • Führungskultur • soziale und strukturelle Gegebenheiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter • Führungskräfte • Unternehmensführung

Unterscheidungsmerkmal: Fokus

BGM: Ganzheitlichkeit/Alle Handlungsfelder der „Gesunde Mitarbeiter/Gesunde Organisation“

BGF: Einzelne Maßnahmen/Interventionen zur GF v.a. Verhaltensorientiert

(Schlagworte: Managementsystem)

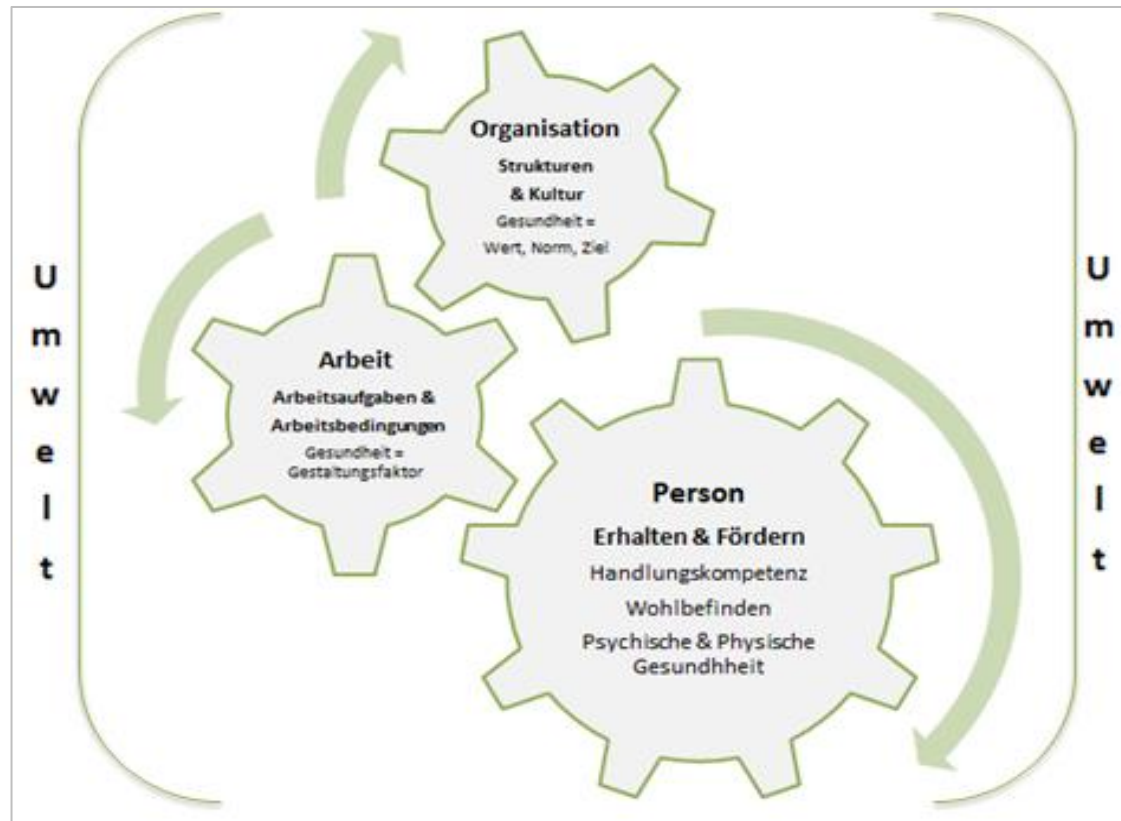
BGM - Ziele

Die Erhaltung und Förderung der psychischen, physischen und sozialen Gesundheit und des Wohlbefindens, sowie krankheitsvorbeugende und heilungsunterstützende Maßnahmen aller Beschäftigten.

Eine gesundheitsförderliche krankheitsvorbeugende Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsprozesse.

(Schlagworte: WHO – Definition, Pathogenese/Salutogenese, Prävention/Erhaltung-Förderung)

BGM – Integraler Ansatz



(Integral: Zu einem Ganzen dazugehörend und es erst zu dem machend, was es ist.)

Perspektive der Person – Verhaltensbezogen

Die **Basis dieser Perspektive ist die Verhaltensprävention**, die ein Ansatz ist um Verhaltensweisen bezüglich der Gesundheit eines Individuums zu beeinflussen oder zu verändern.

Umsetzung → Erhalt & Förderung

- handlungsrelevantem Wissen und der Kompetenz der Anwendung
- psychischer und physischer Gesundheit
- des Wohlbefindens

Indikatoren

- Arbeitszufriedenheit, Gesundheitsbewusstsein, gesundheitsschützende sowie gesundheitsfördernde Verhalten

Grundlegend kann festgehalten werden,
dass sich diese Perspektive auf das »Erleben und Verhalten einer Person«
bezieht → Die Psychologie der Gesundheit.

(Schlagwörter: Bio-Psycho-Soziales Modell, Modelle des Gesundheitsverhalten, Gesundheitskompetenz, Gesunde Führung)

Perspektive der Arbeit – Verhältnisbezogenen

Die **Basis bildet die Verhältnisprävention**, bei dieser es sich um die Beeinflussung oder Veränderung der (Arbeits-)Umgebung handelt, um somit indirekten Einfluss auf die Person nehmen zu können.

Die Arbeitsumgebung ist geprägt von verschiedenen Arbeitssituationen, die von den Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen bestimmt werden

→ Gesundheit

- maßgebliche Faktor zur Gestaltung
- Ziel: Erhaltung und Förderung der Handlungskompetenz, des Wohlbefindens und der Gesundheit

Mit dem Ziel entsteht die Frage, „[...] wie Arbeitsaufgaben konkret gestaltet werden sollen, damit eine Aufgabenorientierung entsteht, die die Entwicklung der Persönlichkeit und deren Gesundheit im Arbeitsprozess fördert und zur Aufgabenerfüllung motiviert [...].“

Perspektive der Organisation – Systembezogen

Bei dieser Perspektive findet die **Betrachtung der systemischen Bedingungen** statt, die durch die Strukturen und der Kultur zum Ausdruck kommt.

Die Gesundheit → Wert, Norm und Ziel

- Die Gestaltung der Organisation muss folglich auf die Sichtweisen der Gesundheit ausgerichtet sein, weil dies von den Personen wahrgenommen wird und das Erleben und Verhalten beeinflusst.
- Festlegung im Rahmen der BGP
- Verankerung in den Unternehmensgrundsätzen und der daraus resultierenden Unternehmenskultur
- Wichtig: Bewusstsein der komplexen Anforderungen und Nachhaltigkeit bei den Verantwortlichen

***Dennoch steht und fällt ein wirksames BGM
mit der Partizipation der Mitarbeiter***

(Schlagwort: Gesunde Organisation, Betriebliche Gesundheitspolitik)

BGM – Wichtiger Hintergrund

EWG-Richtlinie 89/391/ des Rates der Europäischen Gemeinschaften (12. Juni 1989)

* Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit

Ottawa-Charta

- * Erste internationale Konferenz zur Gesundheitsförderung
- * 21. November 1986 in Ottawa
- * Ruft auf zum aktiven Handeln für das Ziel „Gesundheit für alle“ bis zum Jahr 2000 und darüber hinaus

Luxemburger-Deklaration des Europäischen Netzwerks für BGF

- * Unterstützung der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes in den Unternehmen
- * Erzeugung einer Aufmerksamkeit auf dessen hohen Stellenwert

Gesetze

Pflicht: Arbeitsschutzgesetze

Pflicht: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM/§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Pflicht: Gesetzliche Unfallversicherung (GUV/SGB VII)

Freiwillig/Pflicht: Gesetzliche Krankenversicherung (GKV/SGB V) → BGF § 20a SGB V

Kurze Antworten
„Warum sollten Sie bzw.
Ihr Unternehmen
Mitglied
in einem regionalen Netzwerk
wie der Regionalgruppe UF sein?“

Kurze Antwort #1

Netzwerk: Zusammenschaltung einer beliebigen Anzahl Energie liefernder und Energie speichernder oder umwandelnder Bauteile oder Schaltelemente, die mindestens zwei äußere Anschlussklemmen aufweist

Schwarm-
Intelligenz

Vielfältige
Schnittstellen

Chance zur
Mitentwicklung

Deutschlandweite
Verbandsstruktur

Kurze Antwort #2

„BGM-Arbeit in den Regionen stärken“



- * Förderung der regionalen Vernetzung
 - * Verbreiterung der kommunikativen Oberfläche des Verbandes
- * Förderung innovativer Ansätze & Konzepte
- * Einbringen von Vorstellungen & Initiativen zur weiteren Bearbeitung in den Spitzengremien des Verbandes, z.B. Projekte

- * Kontakte & Netzwerk
- * Informationen & inhaltlicher Austausch
 - * Mitgestaltungsmöglichkeiten
- * Handlungssicherheit durch Wissen- & Erfahrungstausch



Ziele der Regionalgruppe Unterfranken Gemeinsame Besprechung

Welche Ziele?

- Digitaler Treffpunkt für die BBGM-Mitglieder
- Reale Treffen
- BGM vor Ort – Miteinander Voneinander lernen
- Vernetzung unterfränkischer Unternehmen
- Aufbau der Zusammenarbeit mit Wissenschaft, Forschung und Lehre
- Publikation von relevanten Informationen (via BBGM-Website)

Wie zu erreichen?

Ziele der Regionalgruppe Unterfranken

Kurz- und mittelfristige Ziele

1. Digitaler Treffpunkt für die BBGM-Mitglieder
 - Weiteres Kennenlernen & Austausch
 - XING-Gruppe
 - Online-Meeting
 - Skype-Business

Gemeinsam 18. Januar 2019:

EIN digitaler Treffpunkt und **alle Informationen per E-Mail –Verteiler**

Beachtung aller Mitglieder und deren Bedürfnisse!

Ziele der Regionalgruppe Unterfranken

Kurz- und mittelfristige Ziele

2. Reale Treffen

- Grundlegende Thematiken/individuelle Workshops/Workshop-Reihe
 - z.B. Gesundheitsverständnis
 - Erfolgsfaktoren für das BGM
 - Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wichtiger denn je
 - Führung & Gesundheit
- Aktuelle Thematiken & Vorschläge Mitglieder

Gemeinsam 18. Januar 2019:

Schaffung eines Überblicks zu allen Kompetenzfeldern und Bereichen von
Spezialwissen – **Plattform „Wissensmanagement“**

Ziele der Regionalgruppe Unterfranken

Kurz- und mittelfristige Ziele

3. BGM vor Ort – Miteinander Voneinander lernen
 - Mitglieder zeigen „ihr“ BGM im Betrieb

Gemeinsam 18. Januar 2019:

Möglichkeit die Treffen der Regionalgruppe in den Organisationen etc. abzuhalten.
In diesem Zuge ist eine Besichtigung und eine Lessons-Learned-Einheit möglich.

Ziele der Regionalgruppe Unterfranken

Langfristiges Ziel – Ausbau des Netzwerkes & weitere Handlungsfelder

4. Vernetzung unterfränkischer Unternehmen
5. Aufbau der Zusammenarbeit mit Wissenschaft, Forschung und Lehre
6. Publikation von relevanten Informationen (via BBGM-Website)

Gemeinsam 18. Januar 2019:

Vorschlag: BGM-Veranstaltung in Unterfranken Ende 2019

Ziele der Regionalgruppe Unterfranken

Wie können wir unsere Ziele erreichen?

Kurz- und mittelfristige Ziele

- Digitale Kommunikationsplattform → BBGM
- Ziele und Maßnahmen sind für alle Mitglieder von Beginn an einsehbar
- Festlegung der grundlegenden Thematiken in Absprache mit dem BBGM
- Partizipation aller Mitglieder

Langfristiges Ziel

- Öffentlichkeitsarbeit
- Kooperationen

Was sonst noch wichtig ist... (Gemeinsam 18. Januar 2019)

Ein **Medien – und Kommunikationsmix** aus Digital UND Real ist erforderlich bzw. sollte mit der Zeit etabliert werden.

Die Diskussion und der Meinungs austausch hat ergeben, dass eine einseitige **Kommunikation** eher suboptimal ist und nicht alle (zukünftigen) Mitglieder beachtet. Es sollten nicht nur digitale Medien wie z.B. XING-Gruppe oder ähnliches in Frage kommen, wie auch nicht nur reale Treffen.

Es folgen Vor- und Nachteile der realen und digitalen Treffen und essentielle Inhalte einer Informationsplattform!

- **Reale Treffen** sind unabdingbar für das gemeinsame Wachsen der Regionalgruppe und das gegenseitige Kennenlernen. Wenn es um die Bearbeitung, Auseinandersetzung mit speziellen, komplexeren Thematiken geht ist diese Art des Treffens zu bevorzugen. Reale Treffen sind planungsintensiver (Zeit, Fahrt-/Kosten) und bedürfen einem größeren Abstimmungsgrad unter den Mitgliedern.
- **Digitale Treffen**, z.B. Telefonkonferenz, Online-Webinar, Skype-Business sind weniger planungsintensiv und können sehr zeitnah abgehalten werden. Diese Treffen bedürfen eher nicht dem Charakter eines „großen“ Regionaltreffens, sondern können u.a. zum Abklären einzelner Sachverhalte genutzt werden. Eventuell gibt es vereinzelte Barrieren bei der Hard- und Software, welche durch gegenseitige Unterstützung gelöst werden können.

Es sollte **EINE digitale Informationsplattform** geschaffen werden, auf die jedes Mitglied Zugang hat. Hier sollten folgende Informationen zur Verfügung stehen:

- Zur Regionalgruppe an sich
- Zu den zukünftigen Terminen
- Zu den kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Zielen
- Zu den einzelnen Mitgliedern
- Zu den Kompetenzfeldern und den Bereichen des Spezialwissens

**Resultat: Es gilt die Vorteile der verschiedenen Formen und Arten
zu sehen, zu verstehen und zu nutzen!**

Ihr Feedback

Zusammenfassung & Ausblick

- Kennenlernen
- Kurze Frage & Kurzen Antworten
- BGM – Kick Start
- Ziele der Regionalgruppe Unterfranken

Zusammenfassung & Ausblick

- ✓ **E-Mail: Präsentation an Teilnehmer**
- ✓ **Festlegung: Ziele**
- ✓ **Schaffung: Digitaler Treffpunkt**
- ✓ **Termin & Thema: Nächstes Treffen**



DANK

Quellen

- Folie 3:** Abbildung Kitzingen Eigenes Foto; Abbildung SRH <https://www.mobile-university.de/startseite/> , (2.05.2018)
- Folie 4:** Abbildung <https://www.amazon.de/Hesse-Schrader-Was-steckt-wirklich/dp/3866684118> (17.01.2019)
- Folie 5:** Abbildung Franken Wappen https://www.ebay.de/itm/Franken-Aufkleber-Wappen-Unterfranken-Oberfranken-Mittelfranken-Die-Elite-Bayern-/360614610705?nordt=true&orig_cvip=true&rt=nc&_trksid=p2047675.m43663.l10137 (17.01.2019)
- Abbildung Wappen Unterfranken <https://www.tourismus-triefenstein.de/> (17.01.2019)
- Folie 6-10:** Inhalt BBGM e.V.
- Folie 14:**
Vgl. Hurrelmann, K. (2003), Gesundheitssoziologie. Eine Einführung in sozialwissenschaftliche Theorien von Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung, 5. Aufl., Weinheim. S. 161ff.
Vgl. Neuner, R. (2012), Betriebliches Gesundheitsmanagement. Konzepte, Kennzahlen und Qualitätssicherung zur Verringerung psychosozialer Belastungen bei der Arbeit, Lage. S. 107 ff.
- Folie 15/16:**
Vgl. Rimbach, A./Nieder, P. (2013), Entwicklung und Realisierung eines integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements in Krankenhäusern. Betriebliches Gesundheitsmanagement als Herausforderung für die Organisationsentwicklung, Zugl.: Hamburg, Helmut-Schmidt-Univ., Diss., 2013, München. S. 4f.
- Folie 17:**
Ebenda.
Udris, I. (2017), Verhaltensprävention, in: <https://portal.hogrefe.com/dorsch/verhaltenspraevention/>, abgerufen am 30. 4. 2017.
- Folie 18:**
Vgl. Rimbach, A./Nieder, P. (2013), siehe oben. S. 4.
Vgl. Uhle, T./Treier, M. (2013), Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt- Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen, 2. Aufl., Berlin. S. 124
Ulich, E. (2016), Betriebliches Gesundheitsmanagement-eine Chance für Unternehmen. In: Rössler, W./Keller, H./Mooch, J. (Hrsg.), Betriebliches Gesundheitsmanagement. Herausforderung und Chance, 2. Aufl., Stuttgart, S. 20-32. S. 20
- Folie 19:**
Vgl. Rimbach, A./Nieder, P. (2013), siehe oben. S. 4.
Vgl. Badura, B./Walter, U./Hehlmann, T. (2010), Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, 2. Aufl., Heidelberg. S. 50ff.
- Folie 20:**
Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:31989L0391> (17.01.2019)
Vgl. http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf (17.01.2019)
Vgl. <http://www.dnbgf.de/materialien/anzeige/news/luxemburger-deklaration-zur-betrieblichen-gesundheitsfoerderung/> (17.01.2019)
- Folie 22:**
Definition Netzwerk Vgl. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Netzwerk> (17.01.2019)
- Folie 23:** Auszug: Kriterien & Regularien zur Gründung einer Regionalgruppe im BBGM e.V. (April 2017)
Abbildungen <https://das-unternehmerhandbuch.de/tag/ziele-setzen/>, (2.05.2018)
https://www.polyplangmbh.de/pur-applikation/sub_unternehmen_grundsaeetze.php , (2.05.2018)