FAMILIENTISCH DÜSSELDORF
BÜNDNIS FÜR FAMILIEN

Petra Wackers
Tel.: 0211 81 10822
petra.wackers@hhu.de

Kontaktperson:
Katharina Weiß
Tel.: 0211 81 10528
familienberatung@hhu.de

Universitätsstr. 1
40225 Düsseldorf

Ergebnisprotokoll der Veranstaltung am 21.05.2025 im Haus der Universität, 16:30-18:30 Uhr:

12.06.2025

„Gesund bleiben im Ausnahmezustand – nachhaltige Gesundheit in Düsseldorfer Unternehmen“

Agenda:

1. **Begrüßung und Einleitung**
   Petra Budde (PB)

2. **Impulsvortrag:** Rahmenbedingungen für betriebliches Gesundheitsmanagement / Umgang mit Risiken
   Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß (StSü), Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

   Die Rahmenbedingungen für betriebliche Gesundheit werden immer schwieriger: Fachkräftemangel, demographischer Wandel, steigende Arbeitsintensität etc. fordern von Unternehmen die aktive Entwicklung und Gestaltung von Strategien, um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden (MA) zu erhalten. Arbeitgeber*innen (AG) haben zudem die gesetzliche Verpflichtung, „Gefährdungen am Arbeitsplatz“ zu erfassen und ihnen vorzubeugen.
   Ein wichtiger Gefährdungsfaktor: Stress. Dieser wird sehr subjektiv wahrgenommen und kann individuell unterschiedlich bewältigt werden.
   Gesundheitsrisiken können physischer oder psychischer Natur, sehr unterschiedlich sein und komplex zusammen wirken.
   Folgen ergeben sich aus einer Krankheit nicht nur unmittelbar für die MA, sondern auch für die Unternehmen. Die körperliche und/oder psychischen Erkrankung eines/r MA hat

immer auch eine soziale Dimension (z.B. Beeinträchtigung der Familie, Rollenkonflikte, drohender Arbeitsplatzverlust etc.) und eine Veränderung des Arbeits(er)lebens.
AG müssen die direkten und auch indirekten Kosten (z.B. Qualitätseinbußen, Innovationsverlust) tragen und auch langfristige Unternehmensrisiken im Blick behalten. Letztlich beinhaltet Gesundheit auch eine gesamtwirtschaftliche Dimension.
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) definiert sich als „systematische, nachhaltige Gestaltung von Strukturen und Prozessen mit dem Ziel, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern."
Bereiche des BGM: Arbeits-und Gesundheitsschutz, Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF), Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) und Personalmanagement.
Zur Prävention gibt es zwei Ansätze: Die Verhaltensprävention versucht, MA von gesundheitsgefährdendem Verhalten hin zu gesundheitsförderndem Verhalten zu bewegen. Die Verhältnisprävention setzt an der Verbesserung der Arbeitsumgebung oder der Aufgaben an.
Damit Prävention nachhaltig wirkt und Erfolg hat, sollte sie in die Unternehmenskultur langfristig verankert werden, im Idealfall beide Präventionsansätze kombinieren, unbedingt Beschäftigte einbinden.
Der vordergründige Aufwand der präventiven Maßnahmen lohnt: die Kosten sinken, die Produktivität steigt, wie auch die MA-Zufriedenheit und die Attraktivität der AG, etc.
Fazit: Die gesundheitsbezogenen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt nehmen tendenziell zu. Daher ist BGM ein strategisches Muss für zukunftsfähige Unternehmen.
Verhältnisprävention zeigt sich hier als der nachhaltigere Hebel: Gute Arbeitsbedingungen sind wirksamer als der reine Appell an individuelles Verhalten.
Gerade für KMUs in einem dynamischen Umfeld wie Düsseldorf kann ein starkes BGM ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein.

3. **Beitrag:** Erfahrungen und Möglichkeiten des betrieblichen Gesundheitsmanagements aus Sicht eines Dienstleisters
   Pia Grocholl (PG), Leitung pme health, pme Familienservice (digital aus Berlin)

Einzelne Bereiche des BGM werden in Unternehmen häufig bereits gut umgesetzt, im Ganzen besteht aber noch Optimierungsbedarf. Die Vorgabe der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist noch relativ neu, daher wird sie auch noch nicht immer gut umgesetzt.
Ein gelungenes BGM erfordert die Einbindung aller Ebenen und Akteur*innen (Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebs-/Personalrat, Betriebsärzt*innen und Fachkraft für Arbeitssicherheit, Gremien, Beschäftigte), eine durchdachte, mehrschrittige Strategie, und ggf. die Einbindung externer Unterstützung (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Unfallversicherungen, Dienstleister, Netzwerke und Verbände).
Sehr effektiv wirken auch Multiplikator*innen / „hauseigene Expert*innen" (z.B. BEM, Pflegelots*innen, Resilienzlots*innen, Generationenlots*innen, Erste Hilfe Mentale Gesundheit etc.) innerhalb des Unternehmens zur Vermittlung und in Vorbildfunktion.
Fazit: Ein gutes BGM erfordert eine strategische Implementierung und kontinuierliche Weiterentwicklung. Gesundheit muss ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur sein.

Wichtig ist hierbei ein ganzheitlicher Ansatz, der körperliche, mentale und soziale Gesundheit im Blick hat. Als wirksam erweist sich eine Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention und eine Kombination von unterschiedlichen Ansätzen. PG plädiert dafür, Pilotprojekte zu starten und Maßnahmen einfach auszuprobieren. Zudem ist ein langer Atem nötig. Essentiell ist in jedem Fall eine gute Kommunikation zwischen AG und MA und eine umfassende Information und Einbindung der MA.

4. **Best Practice:** Umsetzung des strategischen Gesundheitsmanagements Interview mit Dr. Maja Tintor (MT), Strategische Gesundheitsmanagerin, Provinzial Holding AG

Unternehmen muss BGM „leben". BGM muss als stetige Entwicklung betrachtet werden: Von reiner „Gesundheitsförderung" müssen Unternehmen zu einer nachhaltigen Strategie gelangen. Der erste Schritt bedeutet für Unternehmen oft eine Hürde, danach wird es einfacher. Bzgl. der Maßnahmen ist die Devise: Lieber zunächst „klein" anfangen, aber immer gut und offen kommunizieren: Eine wertschätzende und respektvolle Haltung den MA gegenüber ist essentiell.
Externe Hilfe kann oft gute Ergebnisse erzielen: Krankenkassen können oft finanzielle Beiträge leisten, z.B. durch anteilige Finanzierung von Kursen; weitere mögliche Partner: Beratungsstellen, Unfallkasse NRW oder Berufsgenossenschaft. Hilfreich sind auch Netzwerke.
Die Themen Sucht oder psychische Belastungen sind weiterhin Tabu-behaftet – es erfordert hier Kreativität, einen Zugang zu bekommen.
Häufiges Thema unter jungen männlichen MA: der Wunsch nach mehr Familienzeit.
Ideen hierfür: Väter-Communities, Sabbaticals. Generell können Eltern-Kind-Büros eine Unterstützung in Betreuungsnotfällen sein. Sportprogramme werden gerne von jungen Müttern als „Me-Time" angenommen.
Häufig werden kleine Maßnahmen des BGM bereits umgesetzt, ohne dass sie das Unternehmen sie als solche deklariert oder wahrnimmt, z.B. gemeinsames Frühstück.
Ggf. kann ein „Gesundheitszirkel" mit MA sinnvoll sein, der gemeinsam Maßnahmen überlegt.

5. Fragen und Anmerkungen aus dem Plenum

- Frage nach Ideen für kleine Verbände als Beitrag zu Gesundheitstagen:
  MT: Bei Krankenkassen anfragen und Unterstützer ins Boot holen.
- Maßnahmen werden oft genau von genau den MA, die es nötig hätten, nicht genutzt.
  MT: Kreativität entwickeln; „den Berg zum Propheten tragen"; Gesundheitschecks als Angebot als Analogie zum Auto-Check kommunizieren. Aber: Man wird nie alle MA erreichen.
  PG: Multiplikator*innen innerhalb der Teams suchen.
- „Präsentismus" nach Corona:
  StSü: Home-Office bedeutet nicht nur Vorteile für den AN: u.U. fehlt auch die Ruhe zu

Hause oder es wird auch im kranken Zustand gearbeitet.
Input aus dem Plenum: Katja Hanne (ERGO): Maßnahmen während der Arbeitszeit werden gerne genutzt.
Weitere Ideen aus dem Plenum: Staffellauf, Geocaching, Nudging.

Nächste Veranstaltung: **05. November 2025, 16:00 Uhr – 18.30 Uhr**
Reallabor in der Zentralbibliothek Düsseldorf

gez. Katharina Weiß

FamilienBeratungsBüro

Tel. 0211-81-10528