

DNBGF-Forum KMU: Bei den Kleinsten führt nur individuelle Ansprache zum Erfolg

BGF muss als konkrete unternehmerische Chance vermittelt werden

Zahl und Zusammensetzung der Teilnehmer auf der Tagung des Forums „Kleine und Mittlere Unternehmen“ (KMU) des Deutschen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) in Mannheim zeigen, dass diese Unternehmen verstärkt im Blickpunkt der Gesundheitsförderer stehen. Rund 110 Vertreter von Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Arbeitsschützern, Kommunen und Privatunternehmen diskutierten am 30. und 31. Oktober in den Räumen der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten, wie und durch welche Strukturen und Methoden kleinere Betriebe möglichst flächendeckend erreicht werden können – und wie man sie konkret für Gesundheitsförderung gewinnen kann.



Wachsendes Interesse: Deutlich mehr Teilnehmer als erwartet diskutierten in Mannheim Methoden der BGF für kleine und mittlere Unternehmen.

Unstrittig war, dass sich BGF für kleinere Unternehmen lohnt und dort auch zunehmend auf Akzeptanz trifft. Einigkeit herrschte aber auch darüber, dass die Verbreitung von BGF in KMU kein Selbstläufer ist. Verantwortlich dafür sind Größe und Heterogenität des Arbeitsfeldes, aber auch die unterschiedlichen Ressourcen und Rahmenbedingungen. Es gibt insbesondere erhebliche Unterschiede zwischen der Arbeit mit Kleinunternehmen und Mittelständlern, was ein differenziertes Vorgehen erfordert:

■ Während der Mittelstand durch Öffentlichkeitsarbeit, wirtschaftliche Argumente

und Beispiele guter Praxis sensibilisiert und motiviert werden kann, verspricht bei Kleinunternehmen nur die individuelle und persönliche Ansprache Erfolg.

■ Bewährte Maßnahmen der BGF können auf die betriebspezifischen Bedürfnisse der KMU zugeschnitten werden. Anders sieht es bei den Analyse- und Steuerungsinstrumenten aus; auf Kleinunternehmen können sie abschreckend wirken, weil ihre Komplexität das eigentlich einfache Thema BGF zu komplizieren droht.

■ Klein- und Kleinunternehmen differenzieren selten nach Problemfeldern.

Fortsetzung auf Seite 5

Themen

Hintergrund:

Warnung vor komplexen Instrumenten bei KMU

Diskussion:

Die Zielgruppe muss differenziert betrachtet werden

Praxis:

Belege für Bedarf und Interesse an BGF

Interview:

„Wir müssen die Erfolge kommunizieren“

Das ablaufende Jahr hat gezeigt, dass die Netzwerke für betriebliche Gesundheitsförderung auf europäischer wie auf nationaler Ebene sehr gut funktionieren: Auf der einen, der europäischen Seite fördert das ENWHP mehr denn je den internationalen Austausch der Experten und die Entwicklung allgemeiner, auf die unterschiedlichen Anforderungen in einzelnen Branchen und Staaten



Dr. Alfons Schröer

übertragbarer Standards. Die Tagung des ENWHP in Linz war ein lebhafter Beweis dafür, dass BGF heute von Unternehmen in ganz Europa als Chance gesehen wird und die Argumente und Angebote der Gesundheitsförderer und -manager auf offene Ohren stoßen – ein Verdienst vor allem des ENWHP.

Lebhaft, das zeigten die Forumstagung „Öffentlicher Dienst“ im Winter 2006 in München und die in diesem Heft vorgestellte Tagung zu KMU in Mannheim, entwickeln sich auch die Aktivitäten auf nationaler Ebene. BGF ist mittlerweile in die vermeintlich so langsam arbeitenden Mühlen der Verwaltungen und öffentlichen Betriebe eingezogen, und zwar in Organisationen ganz unterschiedlicher Größe und Struktur. Und auch der Bereich KMU, das wurde in Mannheim erkennbar, ist längst kein weißer Fleck mehr auf der BGF-Landkarte. Es gibt erfolgreiche Modellprojekte und gut funktionierende Netzwerke die belegen, dass BGF in KMU funktioniert wenn sie mehr noch als in anderen Feldern auf die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Betriebe ausgerichtet ist.

Da der BKK Bundesverband sowohl Sitz der DNBGF- wie der ENWHP-Geschäftsstelle ist, freuen uns diese Fortschritte natürlich besonders. Zugleich sehen wir aber nicht ohne Sorge in die Zukunft. Hier wirft die so genannte Gesundheitsreform drohend ihre Schatten voraus und erzeugt Unsicherheiten über die Zukunft der die BGF in Deutschland tragenden Verbände bei den Krankenkassen.

Für unsere Leser wird das neue Jahr eine spürbare Verbesserung geben. Der bekannte und bewährte „newsletter“ wird der aktuellen Zeit angepasst und ab dem Frühjahr 2007 ausschließlich in elektronischer Form erscheinen. Damit werden wir deutlich aktueller berichten und auch spezifischer auf Ihre Wünsche eingehen können.

Im Vertrauen darauf, dass sich letztlich doch die Vernunft durchsetzen wird, wünschen wir Ihnen im Namen aller Gesundheitsförderer gesegnete Festtage und ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2007.

Ihr

Leiter der Abteilung
Gesundheit beim BKK BV

■ Komplexes Netzwerkmanagement ist oft zu aufwändig Klarer Nutzen für KMU – Warnung vor komplexen Instrumenten

Schon der erste Veranstaltungstag führte den Teilnehmern vor Augen, dass der Nutzen von BGF auch für kleine und mittlere Unternehmen messbar und nachweisbar ist. Er zeigte aber auch, dass es nicht genügt, sich mit dem Einsatz der vorliegenden Instrumente und Methoden zu begnügen.

Dr. Peter Bärenz präsentierte in seinem Begrüßungsvortrag Beispiele für signifikante Erfolge und Dr. Wolfgang Bödeker erläuterte, dass und wieso sich BGF auch für KMU buchstäblich rechnet; Prof. Rupert Hölzl stellte die These auf, dass Modelle zur Gefährdungsabschätzung ohne Vor-Ort-Analyse keinen verlässlichen Aufschluss über tatsächliche Risiken oder Gefährdungen erlauben; und Meikel Peters von der TH Aachen zeigte zwar auf, mit welchen Techniken Netzwerke systematisch konzipiert und gesteuert werden können, räumte aber zugleich ein, dass ein solches

Vorgehen wie auch EDV basierende Steuerungsinstrumente zu aufwändig sind, um für KMU-Netzwerke praktikabel zu sein.

Dr. Peter Bärenz fasste in seinem Vortrag zunächst die Arbeitsergebnisse der ersten Forumstagung Ende 2004 zusammen. Damals wurden die Erfolgsfaktoren für Netzwerkarbeit, die Argumente für die Teilnahme an Projekten aus betrieblicher Sicht, die notwendigen Rahmenbedingungen und die Kriterien für die Evaluation definiert – Ergebnisse, die in der Folge bei der praktischen Arbeit auch der BGN berücksichtigt wurden.

„Alles aus einer Hand“-Angebote

Vor allem die Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen – insbesondere die Verhinderung von Kompetenzstreitigkeiten innerhalb der Netzwerke der Professionellen, die Schaffung von „Alles aus einer



Prof. Rupert Hölzl problematisierte die Aussagekraft von allein theoriebasierten Gefährdungsabschätzungen



Dr. Wolfgang Bödeker (links) belegte die Evidenz des Nutzens von BGF, Dr. Peter Bärenz lieferte dafür Beispiele aus der Praxis der BGN

Hand“-Angebotspaketen, die Nähe zum Unternehmer und Deregulierung – sind Voraussetzung für die Erfolge bei der Zusammenarbeit auch mit kleinen Betrieben, die Bärenz mit Zahlen untermauerte.

Dabei zeigte sich beispielsweise, dass Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern durchaus in der Lage sind, selbst Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten: Eine wachsende Zahl dieser Betriebe entscheidet sich statt für eine Regelbetreuung für das so genannte Branchenmodell, bei dem Unternehmer selbst die Verantwortung übernehmen und durch Kompetenzzentren der BGN bedarfsgerecht unterstützt werden. Bislang wurde bei diesen Betrieben eine Verringerung des Unfallrisikos um über sechs Prozent erreicht, was wiederum bei den Leistungsausgaben zu Einsparungen von rund sechs Millionen Euro führt.

Erfolge gibt es auch bei der Prävention: Die für das immer noch von Kleinbetrieben geprägte Bäckerhandwerk eingeführte Risikozustandsanalyse zum Bäckerasthma verringerte die Zahl der Untersuchungsfälle um über ein Drittel – was Ausgaben in Höhe von 12 Millionen Euro im Jahr spart. Außerdem wurde aufgrund wissenschaftlicher Erkenntnisse eine Vorschrift zur Nutzung von Kellnerschuhen gestrichen, was die Unternehmen über 40 Millionen Euro sparte – ohne dass dadurch gesundheitliche Gefährdungen entstanden.

BGF rechnet sich auch für KMU

Auch eine Metaanalyse von Studien zu BGF-Projekten belegt, wie Dr. Wolfgang Bödeker erläuterte, dass sich BGF auch für KMU rechnet. Sie zeigt, dass Gesundheitsförderung und Prävention evidenzbasiert zu einer 35prozentigen Verringerung von

Gesundheitsrisiken, Arbeitsunfähigkeit und Gesundheitskosten führt, so dass es für jeden hier investierten Euro einen Ertrag von vier Euro gibt. Die für Großunternehmen relevanten Erfolgsfaktoren für BGF – z.B. umfassende Anlage der Programme, Betriebsspezifika, Betonung der sozialen Einheit „Betrieb“ oder Berücksichtigung der Organisationskultur – können dabei fast deckungsgleich auf KMU übertragen werden.

Die von Wolfgang Bödeker genannten möglichen Gründe für die Tatsache, dass trotzdem viele KMU auf BGF verzichten, lassen den Schluss zu, dass die individuelle Ansprache der Entscheidungsträger hier zum Umdenken führen kann. Denn wenn die Passivität erklärt wird mit Aussa-

Impressum



Herausgeber:
Bundesverband der
Betriebskrankenkassen

Kronprinzenstraße 6
D-45128 Essen

Verantwortliche Redakteure:

Brigitte Jürgens-Scholz,
Dr. Alfons Schröer,
Jörg Meyer, Gruppe M GmbH, Düsseldorf

Tel.: 0201/179-1475
Fax: 0201/179-261475
e-Mail: juergens-scholzB@bkk-bv.de

Layout/Grafik:

Marcus Linnartz,
Gruppe M GmbH, Düsseldorf

Druck:

Industriedruck Müller GmbH, Viersen

Aufnahme in den Verteiler:

News im e-Mail-Abo: Bestellung bei:
news@bkk-bv.de, mit Angabe von Namen,
Funktion und Anschrift.

gen wie „Gesundheitsförderung ist nicht nötig“, „Ich wusste das nicht“ oder „Eure Maßnahmen passen nicht zu unserem Betrieb“, finden erfahrene Gesundheitsförderer natürlich überzeugende Gegenargumente bzw. können erklären, dass diese Aussagen falsch oder unbegründet sind.

Dazu gehört natürlich auch, dass der Weg zum Einsatz von BGF nicht durch eine zu komplexe Methodik geprägt wird. Bei der Beratung einzelner Betriebe ist diese Gefahr eher gering, problematisch könnte es bei Aufbau und Pflege von Netzwerken kleiner Unternehmen werden, wie der Vortrag von Meikel Peters, Mitarbeiter des Instituts für Arbeitswissenschaften an der RWTH Aachen, zeigte.

Peters betonte, dass für den Erfolg von Netzwerken ein effektives Management essentiell ist, insbesondere wenn es um das Wissensmanagement innerhalb von

Netzwerken geht. Zwar könnten existierende Managementinstrumente teilweise angepasst werden, aber an Instrumenten zur gezielten Unterstützung des Netzwerkmanagements fehlt es offenbar noch. Die von Meikel Peters vorgestellten Steuerungsinstrumente waren zwar funktional und hinsichtlich der Systematik überzeugend, doch betonte der Referent zugleich den mit ihrer Einführung und Nutzung verbundenen hohen Aufwand. Kenner von KMU sprang bei der Betrachtung der Folien ins Auge, dass sich die Netzwerkorganisation deutlich komplexer darstellte, als die der zu integrierenden Unternehmen.

Konsumentenhaltung statt aktivem Erfahrungsaustausch

Auch Peters beurteilte die von seinem Institut beobachteten Netzwerke – Communities of Practice – eher zurückhaltend. Zwar gebe es bei Unternehmen eine grundsätz-



Meikel Peters stellte Modelle des Netzwerkmanagements vor

liche Akzeptanz für den unternehmensübergreifenden Austausch, zugleich aber Vorbehalte gegen die aktive Erarbeitung von Inhalten – bei den Betrieben scheint eine Konsumentenhaltung vorzuherrschen. „Der unternehmensübergreifende Austausch konnte nur begrenzt erreicht werden, der Fokus lag eher auf dem Wissenserwerb.“ Angesichts des hohen Aufwands für Vor- und Nachbereitung sowie für die Koordination und Begleitung der Maßnahmen, scheint eine Netzwerksteuerung nach wissenschaftlich akzeptablen Standards für die Arbeit mit KMU eher ungeeignet.

Vor zu großem Vertrauen in den Einsatz von Instrumenten besonders bei KMU warnte auch Prof. Rupert Hölzl von der Universität Mannheim. Er sah allerdings weniger die Gefahr einer Überforderung der Unternehmen, vielmehr stellte er die Validität von Gefährdungsabschätzungen und die klinische Relevanz ihrer Ergebnisse in Frage. Sein von Gesundheitsförderern durchaus kritisch verfolgter Vortrag versuchte das anhand der Frage „Macht



Lebhafte Diskussionen auch in den Veranstaltungspausen

Fortsetzung auf Seite 1

Stress krank“ zu beweisen. Nach Hölzls Überzeugung sagt die statistische Relevanz einer Gefährdungsanalyse nichts über ihre klinische Relevanz aus.

So führte er zum Thema „Managerkrankheit aus“, die Tatsache, dass das (stressbedingte) Krankheitsrisiko mit der Entscheidungsbreite wachse, beschreibe eben nur ein relatives Risiko, und das sage nichts aus über das tatsächliche Krankheitsrisiko – das zudem von einer Vielzahl von Faktoren abhängt. Zum Beispiel müsse immer eine mögliche Ko-Morbidität betrachtet werden. Hölzls

Rat zur Arbeit mit kleinen Unternehmen passte dann allerdings wieder zu der Erfahrungswelt der Praktiker in Sachen BGF: Bei kleinen und kleinsten Unternehmen liefere die direkte Befragung nach Krankheitssymptomen die besten Hinweise darauf, wo Gesundheitsförderung ansetzen müsse.

Forum KMU

Sie wünschen in der Regel Hilfe aus einer Hand. Viel versprechend ist es deshalb, BGF nicht als Einzelthema anzubieten, sondern in einen Beratungskontext zu stellen, der Lösungen für unterschiedliche Probleme anbietet.

■ Durch Netzwerke der Ansprechpartner kann die Beratungskompetenz erhöht und der Zugang zu den Unternehmen erleichtert werden. Netzwerke von Unternehmen funktionieren nur, wenn es einen Motor, aktiven „Kümmerer“ gibt. Außerdem sind sie als themenorientierte Netzwerke oft nicht auf Dauer angelegt.

Das heißt: Während BGF bei Mittelständlern mit differenzierten unternehmerischen Strukturen und mittel- bis langfristiger Unternehmensplanung ähnlich erfolgreich vermarktet werden kann wie bei Großunternehmen, können die Millionen Klein- und Kleinstunternehmen nie in Gänze erreicht werden. Nicht nur wegen ihrer großen Zahl, sondern besonders wegen ihrer Beanspruchung durch das Tagesgeschäft.

Ein Diskussionsteilnehmer in Mannheim brachte es auf den Punkt: „Die einen haben keine Mittel für BGF, weil das Unternehmen gerade alle Ressourcen für den Überlebenskampf benötigt, die anderen haben keine Zeit, weil das Geschäft brummt und sich alles auf die Erfüllung der Aufträge konzentriert.“ BGF kann hier nur Fuß fassen, wenn sie nicht als lästige Pflicht wahrgenommen wird, sondern nur als Instrument zum unternehmerischen Erfolg.



Mit Blumen bedankte sich Brigitte Jürgens-Scholz (links) vom BKK Bundesverband für die organisatorische Unterstützung durch Andrea Rätzer-Frey von der BGN

■ Bei der Ansprache muss innerhalb der Zielgruppe KMU differenziert werden

Struktur und Aufwand entscheiden über den Erfolg von Netzwerken

Im Mittelpunkt der Netzwerktagung stand die Arbeit in drei Workshops zu den Themen „Netzwerke“, „psychische Gesundheit“ und „Nutzen von BGF“. Obwohl diese Themen in den über beide Veranstaltungstage laufenden Workshops intensiv behandelt wurden, drehten sich die Diskussionen in allen drei Arbeitsgruppen doch auch immer wieder um die für erfolgreiche BGF in KMU offensichtlichen Kernfragen: Wie müssen die in der BGF aktiven Institutionen zusammenarbeiten, wie kann man möglichst viele Betriebe erreichen und wie müssen Maßnahmen und Projekte angelegt sein, um von den Betrieben akzeptiert zu werden?

Bei der Diskussion zum Themenfeld „Netzwerke“ stellte sich schnell heraus, dass es nicht sinnvoll ist, Unternehmen und die beratenden Institutionen in einem Netzwerk zu vereinen. Man müsse differenzieren, so der Tenor, zwischen Unternehmensnetzwerken und denen der Institutionen. Betriebe mit vergleichbaren Problemstellungen können durch die Arbeit in temporären Netzwerken vom gegenseitigen Erfahrungsaustausch profitieren, und sie sind auch zur Mitarbeit bereit, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden.

Was dazu gehört wurde anhand der Erfahrungen der Norddeutschen Metall Berufsgenossenschaft mit entsprechenden Projekten deutlich: Ein gutes Bindeglied sei beispielsweise die Regionalität, verzichtet werden sollte dagegen auf zu feste Strukturen und Formalitäten, für kleine Unternehmen seien derartige Netzwerkstrukturen „zu akademisch“. Plädiert wurde außerdem für die Unterscheidung nach Unternehmens- und Expertennetzwerken



Der Erfahrungsaustausch stand im Mittelpunkt der Workshops

allein aus Gründen der Teilnehmerzahl. Nachvollziehbar, denn wenn alle in Sachen BGF aktiven Ansprechpartner mitmachen würden, säßen Vertretern von Firmen mit wenigen Mitarbeitern gleich mehrere Krankenkassen gegenüber, dazu die BG, die staatlichen Arbeitsschützer, ggf. Reha-Träger usw.

65 Arbeitsschützer für 800 000 Beschäftigte

Es liegt allerdings auch auf der Hand, dass solche „Mehrfachbesetzungen“ mit Experten auch zu Kapazitätsproblemen auf Seiten der Institutionen führen würde. Nicht nur deshalb, so wurde auf der Tagung deutlich, ist der Anspruch, die Gesamtheit der Betriebe auch nur einer Branche zu erreichen, überzogen und unrealistisch. Zwischen 30 und 60 Prozent der Unternehmen, so die BGF Praktiker, könne man über Verbände ansprechen, was angesichts der

Gesamtzahl schon eine große Aufgabe ist. Dieses quantitative Problem wurde im Workshop „psychische Belastungen“ auch von Theodor Boringo vom Staatlichen Amt für Arbeitsschutz in Dortmund mit Zahlen unterfüttert: Dort betreuen 65 Mitarbeiter 100 000 Betriebe mit rund 800 000 Beschäftigten.

Einigkeit herrschte darüber, dass es kein Patentrezept für die Zusammensetzung von Netzwerken gibt. Neben den erwähnten auf Regionen ausgelegten Strukturen sind auch Branchennetzwerke möglich. Deren Vorteile liegen in den vergleichbaren Aufgabenstellungen, problematisch können dagegen das Konkurrenzdenken und die Angst sein, dass die Wettbewerber aus der Zusammenarbeit Vorteile ziehen.

Auf jeden Fall brauchen insbesondere Netzwerke, das wurde immer wieder betont, „Kümmerer“, also Organisatoren, die sich nicht nur auf das Notwendige

beschränken, sondern immer wieder motivieren, vorantreiben, Schwierigkeiten identifizieren und dafür Lösungen entwickeln. Denn es wäre eine Illusion zu glauben, dass die durch ihren Betrieb zeitlich stark belasteten Unternehmer diese Aufgabe übernehmen wollen und können – (BGF-) Netzwerke dürfen nicht zu einer spürbaren Zusatzbelastung werden, wenn sie Bestand haben sollen.

Innerhalb der Zielgruppe KMU differenzieren

Erkennbar wurde an den Beiträgen in den Workshops auch, dass es kein Patentrezept dafür gibt, wie KMU vom Nutzen von BGF überzeugt werden können, weil die Unternehmensgrößen – und damit ihre Voraussetzungen – sich stark unterscheiden. So vertraten BGF-Experten der AOK Rheinland-Pfalz, die Projekte mit Mittelständlern realisiert haben, die These, dass gutes Marketing, verbunden mit Pressearbeit, der Schlüssel zum Erfolg ist. Wenn die örtliche Presse über erfolgreiche Projekte eines oder mehrerer Unternehmen berichtet, so die Erfahrung aus Rheinland-Pfalz, weckt das automatisch das Interesse anderer Unternehmen in der Region.

Bei Kleinstbetrieben kann man so eine Kettenreaktion nicht erwarten – abgesehen davon, dass hier das Medieninteresse deutlich geringer sein dürfte. Bei diesen Unternehmen verspricht beispielsweise ein Modell Erfolg, das seit einiger Zeit von der BGN praktiziert wird – und BGF quasi über die Hintertür in die Betriebe bringt.

Dabei werden die Unternehmen von geschulten Beratern aufgesucht, die ihrer-

seits einen guten Blick für Schwachstellen des Betriebs haben, andererseits den Verantwortlichen die Gelegenheit bieten, selbst Probleme anzusprechen. Die zusätzliche und entscheidende Besonderheit dabei: BGF ist nur eines von vielen Themen, das bei diesen Besuchen angesprochen wird. Kleinen Unternehmen, so das Fazit, müsse man für alle Bereiche Hilfe „aus einer Hand“ anbieten, die Fokussierung auf einen Bereich sei der falsche Ansatz.

Damit kommen auch wieder die Experten-netzwerke ins Spiel. Denn auch die Berater von der BGN – oder die von Krankenkassen, Arbeitssicherheitsbehörden o.ä. – können naturgemäß nicht jede notwendige Expertise vorhalten. Sie sollten aber auf ein Netzwerk zurückgreifen können, indem für alle Aufgabenbereiche sachkundige Experten ansprechbar sind, entweder

für den Berater oder für das Unternehmen selbst. Wichtig sei, so die Diskussionen in Mannheim, dass die kleinen Unternehmen „Wegweiser“ erhalten, wo sie für ihre Probleme unbürokratisch Unterstützung finden.

Nie nur auf Analysen am Grünen Tisch verlassen

Weiterer Schwerpunkt der Gespräche besonders im Workshop „psychische Belastungen“ war die schon in den Eingangsvorträgen angesprochene Frage, wie Probleme und konkreter Handlungsbedarf identifiziert werden können. Dabei herrschte weithin Einigkeit darüber, dass

■ man keinen rein akademischen Ansatz verfolgen sollte, also sich nie nur auf Berechnungen und Analysen am grünen Tisch verlassen darf.



Gespräche am Rande
der Abendveranstaltung



Gemütlicher Ausklang des Tages im Technikmuseum

■ der Besuch der Betriebe unbedingt notwendig ist.

■ möglichst Instrumente erarbeitet werden, die „interventionsorientiert“ sind, also konkrete Handlungsansätze aufzeigen.

■ (gerade, aber nicht nur bei Fragen der psychischen Gesundheit) ein „Defizitansatz“ problematisch ist; dass BGF-Experten also nicht sagen: „Da stimmt etwas nicht“ sondern: „Wenn wir diese Maßnahme umsetzen, bringt das jenen Nutzen“.

■ vermittelt werden muss, dass BGF selbst ein Instrument unter vielen ist, das den Unternehmenserfolg verbessern kann.

Praktikabel und zielführend könnte das in Rheinland-Pfalz bei Mittelständlern gewählte Vorgehen auch bei kleinen Unternehmen sein, wenn es auch ggf. bei Betrieben mit wenigen Mitarbeitern nicht genügt, sich auf die Daten einer Krankenkasse zu verlassen: Dort wurden aufgrund einer Analyse des Leistungsgeschehens einer Kasse Betriebe identifiziert, in denen Zahl oder Art der AU-Fälle auffällig waren. Anschließend wurden mit den Betrieben Termine verein-

bart, bei denen auch eine Betriebsbegehung und eine formlose Analyse der Arbeitsplätze auf dem Programm stand. Hierbei fanden sich in der Regel sowohl Ansätze für konkrete Maßnahmen wie für eine Vertiefung der Argumentation und damit der Zusammenarbeit.

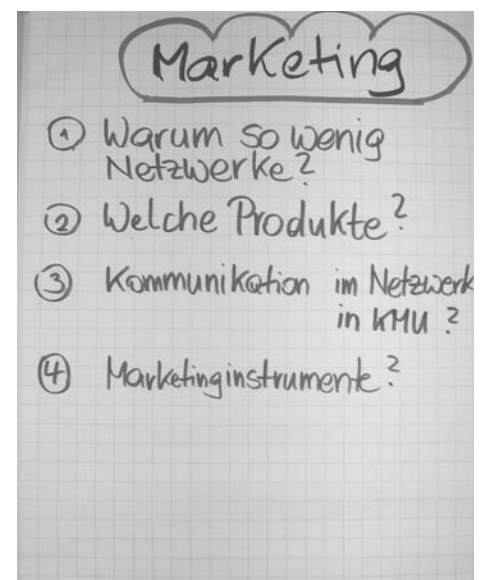
BGF kann nicht alle KMU erreichen

Versucht man aufgrund der Diskussionen in den Arbeitssitzungen in Mannheim eine Antwort auf die Frage zu finden, vor welchen Chancen und Herausforderungen Gesundheitsförderer bei KMU stehen, zeigen sich durchaus einige Hürden, aber auch zahlreiche Beispiele für ein Erfolg versprechendes Vorgehen. Schwierigkeiten sind vor allem durch die Besonderheiten des Arbeitsfeldes zu erklären. Dazu gehören die große Zahl der Betriebe und ihre unterschiedlichen Startvoraussetzungen.

Vor allem bei kleinen und kleinsten Unternehmen fehlt es oft gleichermaßen an Problembewusstsein wie am

Wissen um Hilfsmöglichkeiten. Darin liegt aber zugleich auch eine Chance für die BGF-Experten – wenn sie es schaffen, ihren Ansprechpartnern zu vermitteln, dass es nicht in erster Linie darum geht, bestimmte Normen zu erfüllen oder einem theoretischen Unternehmensbild nachzueifern, sondern dass es tatsächlich einen Wettbewerbsvorteil Gesundheit gibt.

Verabschieden sollten sich die Gesundheitsförderer allerdings, auch dass wurde in Mannheim klar, von dem Ziel, alle Unternehmen – und das in absehbarer Zeit – auf den richtigen Weg zu bringen. Durch zusätzliche Netzwerke können grundsätzlich flächendeckende Angebote gemacht werden, die es durch Interventionen bei „auffälligen“ Betrieben zu ergänzen gilt. Doch so, wie viele Kleinunternehmer eine schlechte Buchführung oder mangelhafte Kundenbetreuung haben, wird es unter den Millionen KMU dauerhaft nicht wenige geben, für die BGF kein Thema ist – solange sie nicht zur gesetzlichen Pflicht gemacht wird.



■ Erhebungen belegen den großen Bedarf bei Betriebsinhabern im Handwerk

Praxis zeigt: Unterschiedliche Wege führen zum Erfolg

Nach zwei Tagen Diskussionen in denen die Mitglieder des Forums immer wieder anhand von Beispielen über ihre Erfahrungen aus der Praxis berichteten, wurden zum Abschluss der Tagung kurz und komprimiert einige Projekte präsentiert, die illustrierten, wie unterschiedlich die Wege zu erfolgreicher BGF in KMU aussehen können. Die folgenden drei Projekte zeigen das beispielhaft.

Zunächst stellen Prof. Dr. Markus Thomzik vom Institut für angewandte Innovationsforschung e.V., Bochum und Mara Broszat das Modellprojekt „UbeG – Unternehmensgewinn durch betriebliche Gesundheitspolitik“ vor. Das im Herbst 2006 gestartete Programm will Unternehmer des Sanitär-Heizung-Klima-Handwerks (SHK) beim Lebensstilmanagement unterstützen.

Der Bedarf an BGF ist bei der Zielgruppe nach Erhebungen des Instituts erheblich: 92,2 Prozent der Betriebsinhaber im SHK-Handwerk sind mit ihrem Gesundheitsverhalten nicht zufrieden und möchten etwas ändern, aber mehr als 70 Prozent der im Projekt befragten Betriebsinhaber sagten, sie hätten zu wenig Zeit, um etwas für ihre Gesundheit zu tun.

Da nach Überzeugung der Projektplaner Wissens- und Methodenvermittlung durch klassische Seminare nicht Erfolg versprechend ist, wählten sie für das Modellprojekt ein sechstufiges Programm. Nach einem „Kick-Off-Meeting“, bei dem die Teilnehmer über Ziele und Methoden informiert – und Rückmeldungen zufolge motiviert – wurden, führte das Projektteam individuelle „Standortbestimmungen“ durch.

Gesundheit ist kein Sonderthema

Dabei werden die Verhältnisse im Betrieb, aber auch die Verhaltensmuster der Unternehmer analysiert und Belastungen beschrieben. Im nächsten Schritt werden, wiederum betriebsindividuell, Maßnahmen

geplant, wobei Präventionsmöglichkeiten (Ernährung, Bewegung, Entspannungstechniken) mit Ansätzen zur Optimierung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsverhaltens verzahnt werden.

Für deren Umsetzung werden die Teilnehmer in einem zweitägigen Intensivcoaching fit gemacht, in den folgenden zehn bis zwölf Wochen schloss sich eine Betreuung durch „virtuelles Coaching“ an. Im Rahmen einer Abschlussveranstaltung wird schließlich der Erfolg des Projektes gemeinsam überprüft.

Erste Ergebnisse des Projekts zeigen, so Markus Thomzik, dass Gesundheit für Kleinbetriebe kein Sonderthema ist, son-

dern im Kontext der betrieblichen Abläufe zu sehen ist. Sehr hilfreich sei es offenbar, bei Kleinstbetrieben die Ehepartner mit einzubinden, die einerseits die Probleme ihrer Partner täglich erleben, deshalb andererseits aber an Veränderungen interessiert sind. Einziger „Pferdefuß“ des Modellprojekts ist der Aufwand: Weil Individualität und Nachhaltigkeit zwingende Erfolgsvoraussetzungen sind, ist UbeG zwangsläufig zeit- und kostenintensiv.

Die dauerhafte Finanzierung ist auch ein ungeklärter Punkt des 2001 gestarteten und immerhin seit 2004 ohne Förderung laufenden Projekts „pragmagus“. Hierbei handelt es sich, wie Uwe Dechmann vom Forschungsbereich „Arbeit und Gesund-



Die Workshops wurden am 2. Tag fortgesetzt



Großes Interesse
an den Beispielen guter Praxis

heit“ der Sozialforschungstelle Dortmund erläuterte, um ein Online-Portal, das in regionaler Kooperation von Dortmunder Kleinunternehmen und allen für Gesundheit und Sicherheit (GuS) im Betrieb kompetenten Institutionen entwickelt und betrieben wird.

Pragmagus soll den Betrieben einfach zu nutzende „Hilfe zur Selbsthilfe“ bieten und stellt ihnen ein auf den besonderen Bedarf von Klein- und Kleinstbetrieben zugeschnittenes Modell des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements zur Verfügung. So können die Betriebe beispielsweise selbst Online eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen.

Online-Service findet große Akzeptanz

Allerdings werden nicht nur Handlungsmodelle und Instrumente bereitgestellt, sondern auch bedarfsorientierte Beratungsleistungen angeboten und Maßnahmen im außerbetrieblichen Bereich vorgestellt. Bindeglied ist ein „offenes und egalitäres Kommunikationskonzept“, das die notwendige Akzeptanz bei allen Beteiligten sichert.

Das führte besonders in der Aufbauphase zu langen und schwierigen Diskussionen, die nicht zuletzt durch die Heterogenität des Teilnehmerkreises bedingt wurde.

Immerhin sind die Erfahrungen mit Pragmagus so gut, dass mittlerweile eine Ausweitung des bislang auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beschränkten Angebots um die Themenfelder „Gender“, „Demografische Entwicklung“ und „Migration“ ins Auge gefasst wird.

Über positive Erfahrungen mit persönlichen Netzwerken berichtete Herbert Pfaus vom AOK Institut für Gesundheitscoaching in Niedersachsen, das gemeinsam mit dem Institut für gesundheitliche Prävention in Münster und dem Institut für betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH in Köln das umfangreiche Projekt NAGU („Nachhaltige Arbeits- und Gesundheitspolitik in Unternehmen“) umsetzt.

In einem von Herbert Pfaus vorgestellten Teilprojekt tauschen Betriebe der Kfz-Innung Hannover im Rahmen eines Netzwerks Informationen aus, Ziel ist die Entwicklung eines bedarfsgerechten betrieblichen Gesundheitsmanagement-

systems. Mittlerweile 17mal haben sich die Teilnehmer in den vergangenen zweieinhalb Jahren zusammengesetzt. Dadurch wurde erreicht, so Pfaus, dass sich das Netzwerk stabilisiert hat und Nachhaltigkeit gewährleistet wird, dass Lernerfolge erkennbar wurden und zwischen den Vertretern der ja im Wettbewerb stehenden Unternehmen persönliche Beziehungen aufgebaut wurden.

Partizipation erhöht die Verantwortungsbereitschaft

Als Besonderheiten des Projekts nannte der Referent unter anderem die gemischte Beteiligung. Die Betriebe waren durch die Geschäftsführung, Meister und Mitarbeiter vertreten. Auffällig sei auch die durchweg hohe Teilnehmerquote an den Treffen, die, eine weitere Besonderheit, durchweg ganztätig angelegt waren, weil das erlaube, aus dem Alltag mit seinen Verpflichtungen und Belastungen herauszufinden und sich für neue Gedanken und Erfahrungen zu öffnen.



Uwe Dechmann stellt das
Online-Portal Pragmagus vor

Die bisherige Arbeit habe gezeigt, dass die von den Gesundheitscoaches initiierten Netzwerkprozesse rund laufen, also das Netzwerkmanagement funktioniert. Erkennbar sei auch, dass die Selbstverantwortung der Teilnehmer mit der Möglichkeit der Partizipation steigt und, wichtig gerade in Zeiten des harten Wettbewerbs, gesundheitliche und ökonomische Ziele unter einen Hut zu bringen sind.

Allerdings gibt es auch offene Fragen. So sei noch nicht klar, ob die im Projekt erfolgreiche Kommunikation auch alltagsfähig ist; auch sei noch offen, wie Unternehmensketten und Kleinbetriebe erreicht werden können. Schließlich müsse man eine Balance zwischen der Behandlung von Sachfragen und der Berücksichtigung persönlicher Interessen finden.

Um das Ziel zu erreichen, neue Netzwerke zu schaffen, müsse den Adressaten frühzeitig der Nutzen verdeutlicht werden, wobei die wirtschaftliche Situation eine wichtige Rolle spiele. Und bei Gesprächen mit Unternehmen wie in der Netzwerkarbeit genüge es nicht, die Gegenüber beim Wort zu nehmen, man müsse vielmehr lernen, „zwischen den Sätzen zu hören“.

■ Gespräch mit Dr. Reinhold Sochert

Wir müssen die Erfolge konsequent kommunizieren

Dr. Reinhold Sochert, Mitarbeiter des BKK Bundesverbandes und der dort angesiedelten Geschäftsstelle des DNBGF, begleitet das Forum KMU seit dessen Gründung. Im Gespräch mit BKK News beschreibt er Status und Perspektiven für die BGF in kleinen und mittleren Unternehmen.

■ Die Gewinnung von KMU für BGF galt lange als besonders schwierige Aufgabe. Hat die Tagung in Mannheim dieses Bild grundsätzlich korrigiert?

Die Aufgabe war nie so schwierig, wie sie von manchen dargestellt wurde. Das Problem war und ist die große Zahl der kleinen und kleinsten, meist inhabergeführten Unternehmen, die schwer zu erreichen sind. Wir können nicht von heute auf morgen alle Betriebe vom Nutzen der BGF überzeugen. Doch zugleich wurde in Mannheim an praktischen Beispielen demonstriert, wie man auch kleine Betriebe ansprechen und motivieren kann.

■ Was ist das Besondere am Setting KMU?

Ich denke, wir müssen hier differenzieren. Mittelständische Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern, klaren Strukturen und Zuständigkeiten haben ganz andere Voraussetzungen, als Betriebe, in denen der Chef oder die Chefin allein für alle Entscheidungen und die Organisation zuständig ist.

Der Mittelstand ist zudem stärker in Verbände und Organisationen eingebunden und wird auch häufig vom Betriebservice der Krankenkassen betreut. Hier bieten sich zahlreiche Ansatzpunkte, um das Thema BGF einzubringen und ähnlich wie in Großunternehmen ein- und umzusetzen.

Kleine und kleinste Unternehmen sind weniger vernetzt und haben meist keine Ressourcen, um neben dem Tagesgeschäft neue Aufgaben zu übernehmen. Zudem fehlt es am Wissen nicht nur zu Möglichkeiten der BGF, sondern häufig auch zu grundlegenden Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Solche Betriebe brauchen Problemlöser, die einen Blick haben für die Brennpunkte in der Firma und bedarfsgerecht Hilfe bieten oder kompetente Ansprechpartner vermitteln. Wie das funktionieren kann, zeigt beispielhaft die „aufsuchende Beratung“ der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten.

■ Wie können solche Dienstleistungen angesichts der Zahl der Betriebe flächendeckend angeboten werden?

Hier kommen die Netzwerke ins Spiel. Wenn sich alle an BGF interessierten Institutionen in Netzwerken zusammenschließen, wird schnell erkennbar, ob in einem Betrieb Beratungs- oder Handlungsbedarf besteht. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger aber auch die Arbeitsschutzbehörden erhalten aufgrund persönlicher Kontakte zum Unternehmen und durch die Auswertung ihrer



Dr. Reinhold Sochert

Daten ja Hinweise darauf, wo etwas im Argen liegen könnte. Je nach Problemlage kann dann ein kompetenter Ansprechpartner aus dem Netzwerk den Betrieb aufsuchen.

■ **Das ist aber ein eher reaktives Konzept. Angebote für mehrer Unternehmen oder für bestimmte Branchen lohnen sich nicht?**

Doch, auch dafür gibt es gute Beispiele. Allerdings wurde in Mannheim die Aussagekraft von Gefährdungsanalysen problematisiert, deren Ergebnisse ja für die Entwicklung konkreter Angebote gebraucht werden. Ich sehe die Gefährdungsabschätzungen nicht so negativ, sie liefern auf jeden Fall erste Anhaltspunkte. Ich glaube allerdings, dass wir Betriebe eher gewinnen, wenn wir Chancen und Hilfsangebote thematisieren.

Hierzu wurden einige interessante Ansätze auf der Tagung vorgestellt. Insbesondere branchenbezogene Coachingkonzepte mit einer Kombination aus betrieblichen und außerbetrieblichen, aus gestalterischen und Lifestyle-Elementen der Gesundheitsförderung sind hier m.E. weiterführend und stellen eine innovative Idee dar. Hat man erstmal das Interesse der Betriebe geweckt, können auch diese durch ein Netzwerk verbunden werden, das nicht zuletzt dazu dient, herauszufinden, welche Probleme drängen, um dann entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

■ **Und die Betriebe ziehen mit?**

Solange BGF keine Pflicht ist, werden wir nie alle Unternehmen gewinnen. Aber Erfolg schafft Erfolg. Wenn beispielsweise die BGN aufzeigt, dass durch eine Kombination aus Selbstverantwortung und Beratung Unfallzahlen reduziert und Millionen gespart werden können, überzeugt das auch den Chef des Kleinbetriebs um die Ecke. Wir müssen die Erfolge nur konsequent kommunizieren.

Deutsche EU-Ratspräsidentschaft 2007 – Konferenzen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Die erste Hälfte des Jahres 2007 steht ganz im Zeichen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft. Die Europäische Gemeinschaft misst der betrieblichen Gesundheitsförderung einen hohen Stellenwert bei. Denn Betriebe sind einerseits als Quelle gesundheitlicher Belastungen wie als Interventionsort für Gesundheitsförderung wichtige Ansprechpartner; andererseits sind gesunde und motivierte Mitarbeiter ein zentraler Faktor der Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Gemeinschaft.

Deshalb plant das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Unterstützung der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQUA) im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft eine Fachkonferenz zum Thema „Qualität der Arbeit - Schlüssel für mehr und bessere Arbeitsplätze“. Die Konferenz, an der auch Minister Müntefering teilnehmen wird, ist zugleich der Startschuss für eine Kampagne. Die Veranstaltung findet am **2. und 3. Mai 2007** in Berlin statt.

Ebenfalls im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft findet unter der gemeinsamen Trägerschaft von gesetzlicher Kranken- und Unfallversicherung eine europäische Konferenz zur Rolle von Prävention und Gesundheitsförderung in der Gestaltung der zukünftigen sozialen Sicherheit statt. In gemeinsamer Trägerschaft von AOK, BKK und dem HVBG wird am **14. und 15. Juni 2007** das Thema „Gesundheit und soziale Sicherheit im Lebenszyklus - die Rolle von Prävention und Gesundheitsförderung in Europa.“ beleuchtet.

Detaillierte Informationen zu Teilnehmern und Tagesordnung der Veranstaltungen erhalten Sie über den BKK newsletter. Eine Teilnahme ist nur auf persönliche Einladung hin möglich. Weitere Informationen sind in Kürze unter www.prevconf2007.eu erhältlich.

2007: Newsletter ersetzt die News

Seitdem die News 2002 auf Grundlage einer Leserumfrage neu gestartet wurde, hat sie sich als ein Medium mit einem festen Leserkreis etabliert, das regelmäßig und aktuell über neue Erkenntnisse, Entwicklungen, Projekte und Veranstaltungen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Deutschland und auch in Europa berichtet. Weil Gesundheitsförderung zunehmend ganzheitlich verstanden wird, hatten wir zunächst beim Namen auf den Zusatz „betriebliche“ verzichtet. Doch trotzdem konnte die News immer nur einen Teil der vielfältigen Aktivitäten zum Thema Gesundheitsförderung aufgreifen und aufgrund des Erscheinungsrhythmus nicht immer zeitnah alle aktuellen Entwicklungen thematisieren.

Deshalb wird die News im kommenden Jahr durch einen elektronischen Newsletter ersetzt, der der Abteilung Gesundheit beim BKK Bundesverband die Gelegenheit bietet, interessierte Leser kurz, prägnant und zeitnah über Programme, Positionen und Projekte aus allen Fachbereichen zu informieren und ihnen zugleich Links zu vertiefenden Informationen anzubieten. Für eine rein elektronische Version haben wir uns entschieden, weil Email-Kommunikation mittlerweile Standard auf Arbeitsebene ist und so vor allem die beträchtlichen Versandkosten gespart werden können.

Die Redaktion bedankt sich an dieser Stelle bei allen Leserinnen und Lesern und den zahlreichen Gesprächspartnern und „Informanten“, die es uns ermöglicht haben, die News über die Jahre in einer Qualität zu produzieren, auf die wir durchweg positive Rückmeldungen erhalten haben.