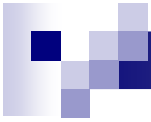




Die Zukunft für Ernährungsprofis im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Dipl. med. päd. Birgit Blumenschein
Diätassistentin

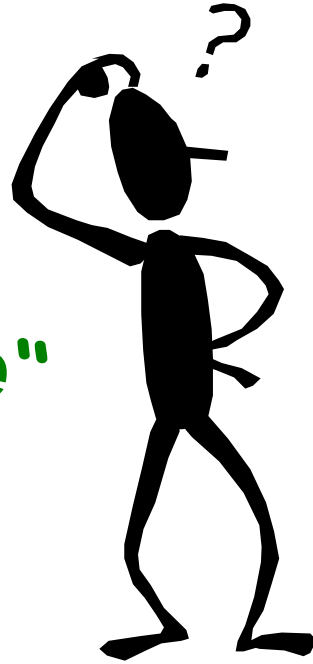


„BGM“

„Gesundheitszirkel“

„Work-Life-Balance“

„BGF“



„ROI“

„Gesundheitscoaching“

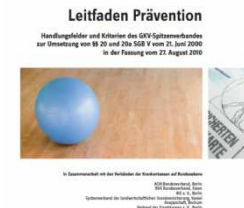
„Salutogenese“

„Betriebliches Ernährungsmanagement“

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Rechtliche und konzeptionelle Grundlagen

- seit 1986 per „Ottawa Charta“ unabhängig von Arbeitsschutzstrategien entwickelt
- 2007 BGF zur Pflichtleistung der GKV aufgewertet
- Krankenkassen als organisatorische Träger der BGF etabliert
 - >>> dennoch relativ begrenzte Verbreitung der BGF
 - >>> laut Studien organisieren nur ca. 25 % der Betriebe BGF





Betriebliches Gesundheitsmanagement

Pflichtaufgaben des Unternehmens

(zuständig Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

- Management des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Management der betrieblichen Wiedereingliederung

Freiwillige Aufgaben des Unternehmens

(zuständig Bundesministerium für Gesundheit)

- Management der betrieblichen Gesundheitsförderung

Verankert im:

- Arbeitsschutzgesetz mit seinen Verordnungen
- Arbeitssicherheitsgesetz
- Geräte- und Produktsicherheitsgesetz u. a.
- § 84 Abs. 2 SGB IX

Handlungsfelder bezogene Maßnahmen

Arbeits- und
Gesundheitsschutz

Betriebliche
Wiedereingliederung

Betriebliche
Gesundheitsförderung

Pflichtaufgabe der GKV

seit 2007

§ 20 a SGB V

Analyse der

- gesundheitlichen Situation
- gesundheitlichen Risiken
- gesundheitlichen Potentiale

Maßnahmen der

Verhaltens-
prävention

Verhältnis-
prävention



Begriffsbestimmung: Verhaltensprävention

Ziel = Stärken der Persönlichkeit durch

- Vermeiden von gesundheitsgefährdendem Verhalten (z.B. Rauchen, ungesunde Essgewohnheiten, Vernachlässigung der Zahnpflege) und
- Initiieren und Stabilisieren von gesundheitsfördernden Verhaltensweisen (z.B. gesunde Ernährung, körperliche Bewegung, Safer Sex...)



Begriffsbestimmung: Verhältnisprävention

Strategien zu organisatorischen und sozialen Bedingungen des Umfeldes und der Umwelt, Risiken für die Entstehung von Erkrankungen minimieren und zugleich Ressourcen für die Gesunderhaltung fördern

beschäftigt sich mit

- = technischen, organisatorischen und sozialen Bedingungen des gesellschaftlichen Umfeldes und der Umwelt
- = Auswirkungen auf die Entstehung von Krankheiten (z.B. Auswirkungen von Stress).



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

“... die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel hat.”

(Badura/Walter (2008): Betriebliches Gesundheitsmanagement: Lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter. Deutsches Ärzteblatt (Hrsg.): <http://www.aerzteblatt.de/archiv/58590/Betriebliches-Gesundheitsmanagement-Lohnende-Investition-in-die-Gesundheit-der-Mitarbeiter>; Zugriff 11.09.2013



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

“... ist in einem umfassenden Sinn als ein systematisches Einbeziehen von Gesundheitsaspekten in unternehmerische Entscheidungen und Handlungen zu betrachten.”

(Jochen Wendling: Werkzeugkasten für ein zukunftsorientiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), 2009)



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

ist und beinhaltet:

- * Personal- und Organisationsentwicklung
(u.a. Führungsverhalten, Erfolgsbeteiligung)
- * Personalpflege (z.B. Beschäftigungssicherheit)
- * Unternehmenskultur (u.a. Mitarbeiterbeteiligung)
- * Gesundheitsförderung
(u.a. Ernährung, Bewegung, Suchthilfe, Ergonomie)
- * Arbeits- und Gesundheitsschutz
(u.a. Nichtraucherschutz, Suchthilfe)



Umsetzung des Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene

Verantwortung für Durchführung von Arbeitsschutz: Arbeitgeber

Arbeitgeber kann konkrete arbeitsschutzbezogene Pflichten an Fachkräfte delegieren, Unterstützung hierbei von „professionellen Arbeitsschutzexperten“

- a) Betriebsärzte
- b) Fachkräfte für Arbeitssicherheit

ebenfalls wichtige „Präventionsakteure“:

- Betriebs- und Personalräte
- Beschäftigte

von der Qualität des Zusammenwirkens aller Akteure hängt ab,
auf welchem Niveau sich Arbeitsschutz im Betrieb bewegt...

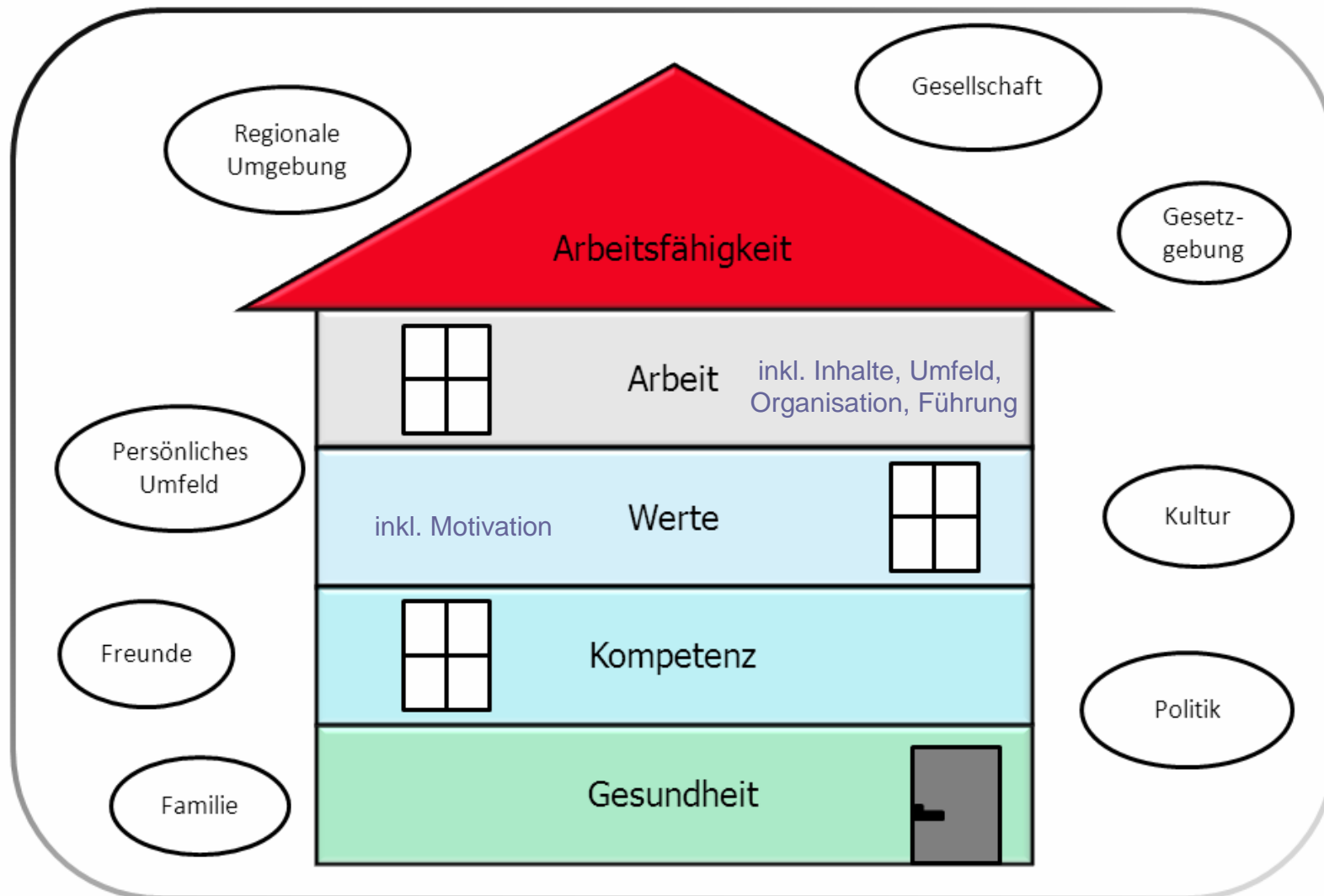
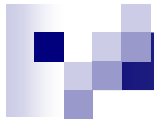


„modernes“

Betriebliches Gesundheitsmanagement

beschäftigt sich mit

- der Kompetenz des Individuums,
Gesundheitspotentiale auszuschöpfen
- Selbstregulationskompetenz
- Erhöhen der „Employability“
(Beschäftigungsfähigkeit = Kernkompetenz des modernen Arbeitenden) (Wiese 2004 und Sennet 2006)

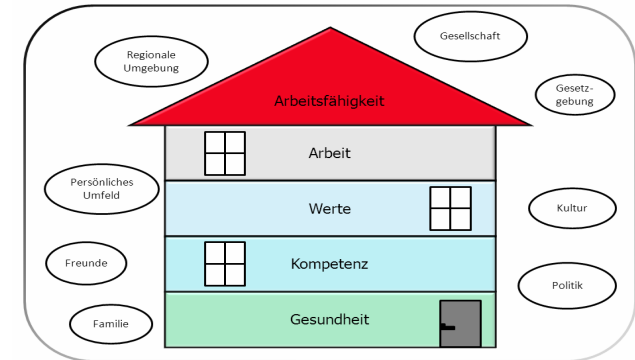


Teuber, S. (2013): „Das Haus der Arbeitsfähigkeit“ nach Ilmarinen;
<http://www.bgm-report.de/allgemein/das-haus-der-arbeitsfaehigkeit-nach-ilmarinen>

„Haus der Arbeitsfähigkeit“

nach Professor J. Ilmarinen

= Faktoren auf, die die Beschäftigungs- bzw. Arbeitsfähigkeit Erwachsener kennzeichnen



Erdgeschoß = physische und psychische Gesundheit

1. Stock = Kompetenz auf der Basis von Wissen und Fertigkeiten dient nach Ilmarinen, auf Gesundheit aufbauend, der Bewältigung aller Arbeitsanforderungen

2. Stock = Lebenslanges Lernen entwickelt Wissen und Fertigkeiten weiter. Daraus entstehend Werte, Einstellungen und Motivation

3. Stock = Arbeitsinhalte, das Umfeld, die Organisation und besonders die Führung im Unternehmen



Ziele von modernem

Betrieblichem Gesundheitsmanagement

- > Reduzieren von Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz
- > Stärken des Sozial- und Humankapitals
- > Verbessern des Wohlbefinden der Beschäftigten während der Arbeitszeit
- > Steigern von Betriebsergebnissen und Wettbewerbsfähigkeit

durch

a) kurzfristige Maßnahmen und evtl. Kostensenkung

oder

b) mittel- und langfristige Maßnahmen und
Kostensenkung/Kosteneinsparung



Praktische Umsetzung

lt. MDS-Präventionsbericht 2012

69 % des BGM/der BGF waren verhaltenspräventive Maßnahmen (oft in Verbindung mit Angeboten zur Verhältnisprävention, hauptsächlich durch technische Modifikation von Arbeitsmitteln und Arbeitsplätzen)

Tendenz weiter zu mehr verhaltenspräventiven Maßnahmen (Rückenschule, Stressmanagement..)

„Partizipation“ hat noch geringen Stellenwert, ca. 25 % der in 2012 dokumentierten BGF-Projekte wurden mit Gesundheitszirkeln eingerichtet



„Nutzen“ der Betriebe durch BGM

- *„Gesundheitsprobleme reduzieren
Leistungsfähigkeit
(Absentismus, Präsentismus)*
- *Prävention am Arbeitsplatz erreicht
viele Menschen*
- *Prävention ist günstiger als Kuration“*

Schmidt B (2014) Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Eine strategische Kernaufgabe und ökonomische Notwendigkeit. Ernährungs Umschau 9/2014; M490-M499



„Nutzen“ der Betriebe durch BGM

„Absentismus“

- gesundheitsbedingte Fehlzeiten (mit und ohne AU)

„Präsentismus“

- Mitarbeiter gehen trotz Krankheit zur Arbeit (ggf. höhere Fehlerquote, weniger Produktivität, Arbeitslast der Kollegen steigt, damit ggf. deren Krankheitsaufkommen...)

Schmidt B (2014) Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Eine strategische Kernaufgabe und ökonomische Notwendigkeit. Ernährungs Umschau 9/2014; M490-M499



„Nutzen“ der Betriebe durch BGM/BGF

>>> Verbesserung der Unternehmenskultur

>>> Imagegewinn für das Unternehmen

Problem:

Effekte * sind eher langfristig erkennbar

*** scheinbar nicht monetär darstellbar



„ROI“ = Return on Investment

Untersuchung von 56 Studien zu kombinierten Programmen von mind. 12 Monate Dauer zeigten: krankheitsbedingte Abwesenheit und Höhe der Krankheitskosten konnten um 26 % gesenkt werden

(siehe Studien, www.iga-info.de)

**für 1.- US-Dollar investiert
wurden 10.- US-Dollar gespart**

Nachweise über Kostensenkungen von ca. 25-30% durch
Verringerung der Fehlzeiten

(Sockoll I, Kramer I, Bödeker W (2008): Evidenzbasis für die Wirksamkeit und den Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Das Gesundheitswesen 70: A39)



Wirksamkeit und Nutzen von BGM/BGF ?

“Gesundheitsmanagement ist derzeit noch in vielen Unternehmen **“aktionistisch geprägt”**, durch sporadische Angebote übersetzt sowie durch die Erfüllung von Gesetzen determiniert. *Damit schöpft man nicht das Wertschöpfungspotential rund um Gesundheit aus!*”

(Quelle: Treier, Prof. Dr. M. (2010): Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. Springer Verlag Heidelberg)



Nachweis des „Nutzen“ von BGM/BGF

Maßnahmen zur Verbesserung von Ernährungsgewohnheiten gehen generell mit positiven Effekten einher, wenngleich auch von bescheidener Größe.

(Janer G, Sala M, Kogevinas M: Health promotion trials at worksites and risk factors for cancer. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Jun 28(3):141-157. 2002)

Obst-, Gemüse- und Fettverzehr und Ballaststoffaufnahme lassen sich dadurch beeinflussen; sie können den Verzehr gesunder Produkte anregen und somit ein gesundes Ernährungsverhalten fördern.

(Matson-Koffman DM, Brownstein JN, Neiner JA, Greaney ML: A Sitespecific Literature Review of Policy and Environmental Interventions that Promote Physical Activity and Nutrition for Cardiovascular Health: What Works? The Science of Health Promotion. 19(3):167-193. January/February 2005)



Nachweis des „Nutzen“ von BGM/BGF

Auflistung fettarmer Gerichte auf einem Schild vor der Cafeteria und ein Herzsymbol neben entsprechenden Produkten führte zu vermehrtem Verkauf der gesünderen Produkte.

Verteilte Spielkarten mit Informationen zu gesunder Ernährung führten zur Abnahme im Verkauf von kalorienreichen Desserts und (Weiß-)Brot sowie zum vermehrten Verkauf von entrahmter Milch und geringerem Kalorienverzehr pro Tag.

(Seymour JD, Yaroch AL, Serdula M, Blanck HM, Khan LK: Impact of nutrition environmental interventions on point-of-purchase behavior in adults: a review. Preventive Medicine. 39:108-136. 2004)



Nachweis des „Nutzen“ von BGM/BGF

Mehrere Studien zeigten auf, dass sich alleine durch das Angebot und den Zugang zu gesundem Essen (in Cafeterias und/oder Automaten) das Ernährungsverhalten positiv beeinflussen lässt.

(Matson-Koffman DM, Brownstein JN, Neiner JA, Greaney ML: A Sitespecific Literature Review of Policy and Environmental Interventions that Promote Physical Activity and Nutrition for Cardiovascular Health: What Works? The Science of Health Promotion. 19(3):167-193. January/February 2005)

Interventionen, die Ernährungs- und Bewegungsansätze zur Gewichtskontrolle kombinieren, empfehlen sich hinsichtlich Nachhaltigkeit.

(Katz DL, O'Connell M, Yeh M-C, Nawaz H, Njike V, Anderson LM, Cory S, Dietz W: Public Health Strategies for Preventing and Controlling Overweight and Obesity in School and Worksite Settings. A Report on Recommendations of the Task Force on Community Preventive Services. MMWR. 54(RR10):1-12. October 7. Verfügbar unter: <http://www.cdc.gov/MMWR/preview/mmwrhtml/rr5410a1.htm>. 2005)



Nachweis des „Nutzen“ von BGM/BGF

Als erfolgreich „interveniert“ gelten:

- informierende Poster in einer Cafeteria
- vermehrtes Angebot fettarmer Gerichte
- farbige Kennzeichnung von kcal-armen Snacks in Automaten
- Informationen, die neben gesundheitlichen auch geschmackliche Aspekte ansprechen
- Informationen über Verkaufsorte gesunder Lebensmittel
- Bereitstellen von Personenwaagen in Pausenräumen

(Matson-Koffman DM, Brownstein JN, Neiner JA, Greaney ML: A Sitespecific Literature Review of Policy and Environmental Interventions that Promote Physical Activity and Nutrition for Cardiovascular Health: What Works? The Science of Health Promotion. 19(3):167-193. January/February 2005)



Mögliche Einsatzgebiete für Ernährungsfachkräfte in BGF/BGM?

a) **Fachkraft für** (entwickelte/geplante) **praktische
Umsetzung von Präventionsmaßnahmen** **BGF**

- Bsp.:
- Vorträgen
 - Workshops
 - Aktionstagen
 - Inhouse-Schulungen
 - ...

b) **Moderator/Prozessbegleiter** **BGM**



Mögliche Aktionen/Angebote (BGF!)

Bsp.:

- Vorträge
- Workshops
- Aktionstage (z.B. „Gesundheitsmarkt“ mit Schnupperangeboten)
- Inhouse-Schulungen
- Kochkurse/-trainings
- Kantinenaktionen
- Gesundheitsmessen
- Informationsportale
- ...
- Gesundheits-Checks
- Online-Beratungen
- Gruppenschulungen
- Gesundheitswettbewerbe

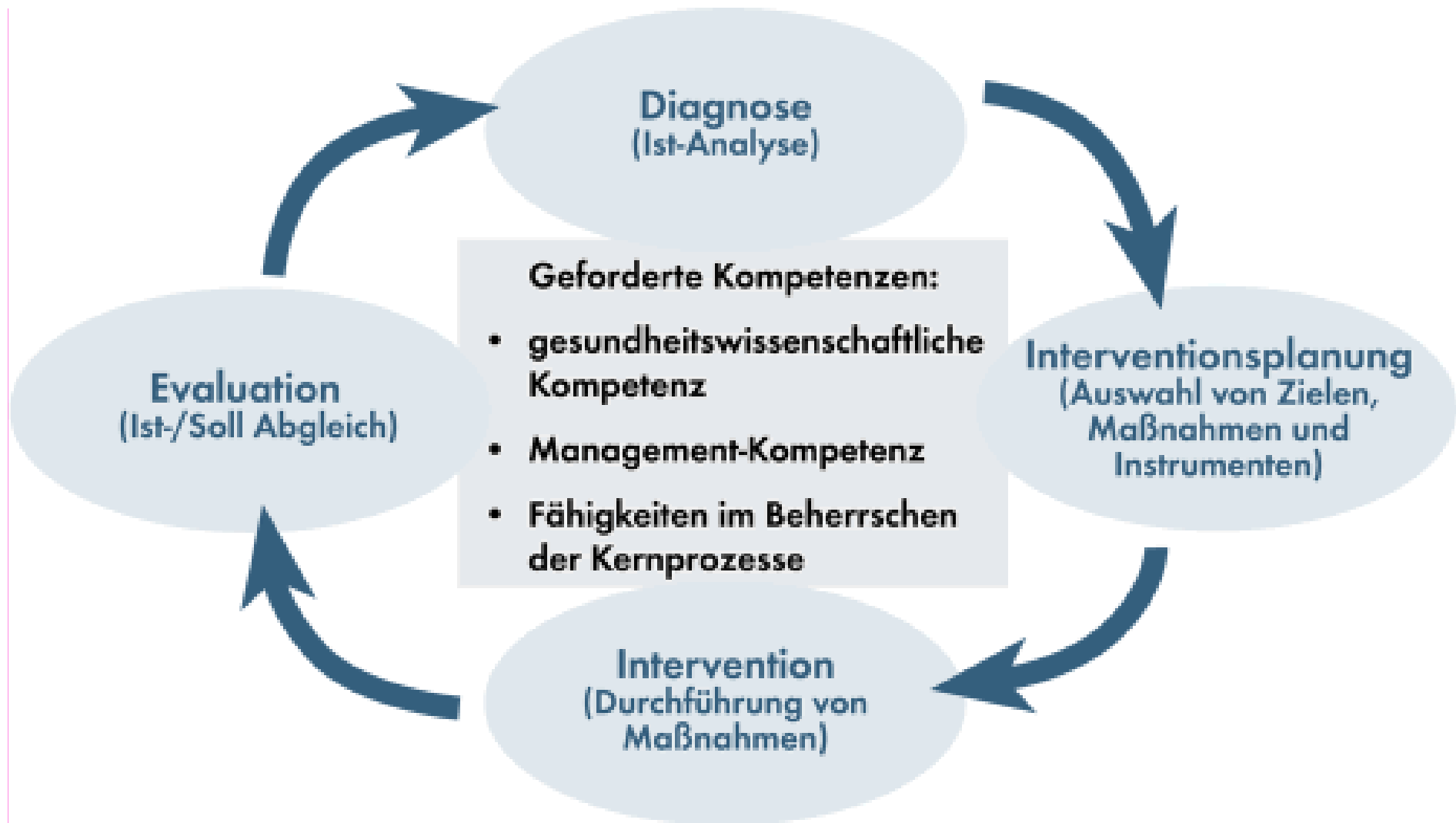


Mögliche Einsatzgebiete für Ernährungsfachkräfte im BGM?

Moderator/Prozessbegleiter in bzw. beim

- > Kontakt zum Betrieb (mit/ohne KK)
- > (Mit)Entwickeln von Konzepten/unterstützenden Maßnahmen
- > Unterstützen per Analysen, Befragungen,...
- > Arbeits-/Steuerungsgruppen „Gesundheit“
- > Moderieren von Gesundheitszirkeln
- > Führungskräftebildungen
- > Umsetzen der Präventionsmaßnahmen
- > Evaluation

Kernelemente des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



“Handlungs- leitfaden der Krankenkassen”

Handlungsfelder und Kriterien des
GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung
von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni
2000 in der Fassung vom 27. August 2010

Leitfaden Prävention

Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes
zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000
in der Fassung vom 27. August 2010



In Zusammenarbeit mit den Verbänden der Krankenkassen auf Bundesebene

AOK-Bundesverband, Berlin
BKK Bundesverband, Essen
IKK e. V., Berlin
Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, Kassel
Knappschaft, Bochum
Verband der Ersatzkassen e. V., Berlin

6.2.2 Betriebsverpflegung

Präventionsprinzip:

Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz

Ziele der Maßnahmen:

- **Ausrichtung der Verpflegung an aktuellen Ernährungsrichtlinien und Qualitätsstandards**
- **Erhöhung der Akzeptanz und Inanspruchnahme bedarfsgerechter/gesundheitsfördernder Verpflegungsangebote**
- **Stärkung der Motivation und Handlungskompetenz zur eigenverantwortlichen Umstellung auf eine individuell bedarfsgerechte Ernährung**



Auszug aus “Leitfaden Prävention”

6.2.2 Betriebsverpflegung

Inhalte (u.a.):

- Analyse der bestehenden Verpflegungssituation...
- Ausrichtung der Verpflegung an Empfehlungen ...
- Info und Motivation zur Reduzierung ungesunder Ernährungsweisen ...
- Optimierung der Essensausgabeverfahren...
- Abstimmung von Öffnungszeiten der Verpflegungseinrichtungen (z.B. Schicht, Wochenende o.ä.)



Gesundheitsmanagement – „Schritt für Schritt“

1) Initiative ergreifen und Verbündete suchen

häufig gibt es Personen oder Gruppen, die den Anstoß geben oder sich kümmern und nachfragen etc. – diese mit einbeziehen

Bsp. - Personal-/Betriebsrat

- Frauenbeauftragte
- Betriebsarzt/Ernährungsbeauftragter Arzt
- Führungskräfte
- Organisationsentwicklungsabteilung
- ...

evtl. gab es in der Vergangenheit bereits Aktivitäten in dieser Richtung



Gesundheitsmanagement – „Schritt für Schritt“

1) Initiative ergreifen und Verbündete suchen

>>> gleichen Informationsstand sichern

d.h. klären, wer welche Problemlagen sieht

Bsp: von den einen wird Entspannung bzw.

Rückengymnastik gewünscht – und von anderen

Verbesserung des Betriebsklimas...

>>> „Verbündete suchen und finden, wahrscheinlich ein eher auserlesener kleiner Kreis von Interessierten, egal 😊



Gesundheitsmanagement – „Schritt für Schritt“

2) Strukturen schaffen und den Prozess planen

Einrichten einer „Steuerungsgruppe/eines Arbeitskreises“

Zusammensetzung der Steuerungsgruppe/des Arbeitskreises

- Vertreter der Leitung bzw. Personal-/Betriebsrat
- Interessenvertreter, z.B. Gleichstellungsbeauftragte
- Vertreter aus dem Bereich der Organisation bzw. Personal
- Beauftragter des Arbeitsschutzes
- Vertreter wichtiger Beschäftigungsgruppen (Schicht-/ Nachtdienst...)
- Mitarbeiter von potentiellen Außenstellen
- qualifizierte Projektleitung

arbeitsfähige Gruppe, max. 10-12 Personen

Gesundheitsmanagement – „Schritt für Schritt“

2) Strukturen schaffen und den Prozess planen

mögliche Projektorganisation

Steuerungsgruppe BGM/Lenkungsgruppe Qualitätsmanagement o.ä.

Teilprojekt 1
Abteilung 2

Teilprojekt 2
Zentrale
Dienste

Teilprojekt 3
Angebote für
alle Mitarbeiter

Teilprojekt 4
Führungskräfte-
entwicklung

* Bestandsauf-
aufnahme
* Gesundheits-
zirkel

* Bestandsauf-
aufnahme
* Gesundheits-
zirkel

* Betriebssport
* Rückenschule

* Seminare
Gesundheitliches
Führen



Gesundheitsmanagement – „Schritt für Schritt“

3) Belastungen und Handlungsbedarfe ermitteln

quasi „Bestandsanalyse“

- liefert Daten über „Auffälligkeiten“ bestimmter Gruppen/Abteilungen und
- identifiziert inhaltliche und prioritäre Probleme

Vorgehen:

- systematische Analyse der Arbeitsunfähigkeitsmeldungen (z.B. nach gesundheitlichen Schwachpunkten/Diagnosen, Atemwege, Branche, Alter, Schichtsystem...)
>>> daraus Gesundheitsbericht erstellen (lassen)
- Mitarbeiterbefragungen
evtl. kann Sekundärforschung betrieben werden (vorhandene Befragungsergebnisse) genutzt werden



Gesundheitsmanagement – „Schritt für Schritt“

3) Belastungen und Handlungsbedarfe ermitteln

Mögliche Alternative zu Mitarbeiterbefragungen

(für kleinere Unternehmen)

—————> (Diagnose-)Workshop
„Arbeitssituationsanalyse“
durch Externe (z.B. Sie !) moderiert
evtl. in hierarchiefreien Räumen
für Vorgesetzte evtl. extra Workshop

Themenbereiche – siehe Befragungen



Gesundheitsmanagement – „Schritt für Schritt“

4) Gemeinsam nach Ursachen und Lösungen suchen

Bilden von extern moderierten
„Beteiligungsgruppen“ z.B. „Gesundheitszirkel“

In diesen Gesundheitszirkeln

- wird inhaltlich an den Ergebnissen der Bestandsaufnahme angesetzt
- werden aufgetretene Probleme anhand von Beispielen beschrieben
- wird den Ursachen auf den Grund gegangen
- werden Maßnahmen zur Lösung entwickelt



Gesundheitsmanagement – „Schritt für Schritt“

5) Maßnahmen umsetzen und Wirkungen überprüfen

Voraussetzung für erfolgreiches Umsetzen:

- Gesundheitszirkel hat jeden Lösungsvorschlag konkret erarbeitet in Bezug auf „was, wann, wie, von wem“
- Zeit und Ausdauer für Erproben/Umsetzen

Akteure vor Ort befragen, ob

- das Problem bzw. die Belastung beseitigt wurde
- alles beim Alten geblieben ist
- das Problem durch die Veränderung vielleicht sogar schlimmer geworden ist



Mögliche Voraussetzungen für BGM/BGF

- Abschluss im Ernährungsfachberuf
 - Anerkennung durch Krankenkassen
 - evtl. Weiterbildung im Bereich Bewegung, Stressmanagement, Pädagogik, Psychologie
-
- Kenntnisse über Salutogenese/GF
 - Kenntnis über aktuellen Handlungsleitfaden der KK



Mögliche Voraussetzungen für BGM/BGF

➤ Mitgliedschaft in Netzwerken zum BGM/zur BGF, z.B. DNBGF...

➤ weiterführende Qualifizierungen

* Weiterbildendes Studium

„Betriebliches Gesundheitsmanagement“

* Weiterbildender Masterstudiengang

„Workplace Health Management“

* Zusatzangebote zu themenspezifischen Seminaren im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Bsp. „Kommunaler Gesundheitsmanager“

<http://www.bgm-bielefeld.de>



Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF)

getragen von

- BKK Bundesverband
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- AOK-Bundesverband
- Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek)

Foren:

- Großunternehmen
- KMU-Betriebe
- Öffentlicher Dienst
- Gesundheitswesen
- Bildung und Erziehung
- Arbeitsmarktintegration

Mitgliedschaft steht
allen Akteuren im
Bereich BGF offen
www.dnbgf.de

Qualifizierungsangebote zum

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Module: Wissenschaftliche Grundlagen, Managementkompetenzen, Controlling
- weiterbildendes Studium (1 Jahr, Zertifikat) „Betrieblicher/e Gesundheitsmanager/in“
- berufsbegleitendes Masterstudium „Workplace Health Management“ (2 Jahre, M.A.)
- Schnupperkurs BGM (1490.- Euro, 5 Tage)
- Moderationskompetenz (2 Tage)
- Individuelle Projektberatung, Mentoring (1 Tag, ½ Tag)

<http://www.bgm-bielefeld.de/>



<http://www.bgm-bielefeld.de/downloads/ws130719bgm001.pdf>



„Unternehmen als Kunden“ Akquise / Zugangswege

über

- Krankenkassen
- Berufsgenossenschaften (www.bgw-online.de)
- Betriebsärzte
- Betriebe direkt / Führungskräfte
- Präventionsbeauftragte
- Kantinen/Küchenleiter
- BMELV/INFORM (www.in-form.de „Arbeitswelt“; www.jobundfit.de)
- DNBGF
- INQA Initiative neue Qualität der Arbeit
- „Social Networks/Social Media“
- Beraternetzwerke (z.B. REI, Dr. Ambrosius, esg –Institut für Ernährung,...)
- VHS
- ...



Leistungsspektrum/Kosten BGF

Aktionsveranstaltungen, Workshops 6 bis 15 Euro / TN / 60 min
alternativ 350 bis 450 Euro / 4 h Einsatz

Vorträge mindestens 120 bis 300 Euro / 60-90 min
alternativ 6 bis 7 Euro / TN / mind. 16-25 TN

Vorträge für betriebliche Institutionen,
Wirtschafts-Unternehmen u.ä. 500 bis 1000 Euro / Tag

Fahrtkosten 0,30 bis 0,54 Euro je km



Leistungsspektrum/Kosten BGM

Planung/Beratung
(vor Ort/Homeoffice)

60-120 Euro / 60 min

(Diagnose)Workshop

350 bis 450 Euro / 4 h Einsatz
oder 500 bis 1000 Euro / Tag

Auswertung von Daten
Protokolle
Erstellen von Arbeitsunterlagen

50/60 – 100/120 Euro / 60 min

Fahrtkosten

0,30 bis 0,54 Euro je km

Reisezeit

$\frac{3}{4}$ bis 1/1 Stundensatz



Betriebliche Gesundheitsförderung

Rechtliche und konzeptionelle Grundlagen

*„Im Jahr 2009 wurde die Lohnsteuerfreiheit von BGF Maßnahmen durch Jahressteuergesetz 2009 eingeführt.
(§ 3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz)“*

Gesetzliche Rahmenbedingungen für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) durch die Krankenkassen; Vortrag des BMG: Monika Hommes 25. März 2011 Dreiländertagung St. Gallen



Aktuelle rechtliche Regelung

§ 3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz

Steuerfrei sind:

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen;

§ 65a Abs. 2 SGB V Bonus für gesundheitsbewusstes Verhalten

Die Krankenkasse kann in ihrer Satzung auch vorsehen, dass bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber sowohl der Arbeitgeber als auch die teilnehmenden Versicherten einen Bonus erhalten.

Gesetzliche Rahmenbedingungen für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
durch die Krankenkassen; Vortrag des BMG: Monika Hommes 25. März 2011
Dreiländertagung St. Gallen



Seminar zu BGM und BGF

Nichtmitglieder senden bitte zusammen mit dem Anmeldebogen eine Kopie der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung.

Rücktritt:

Ein schriftlicher Rücktritt von der Anmeldung bis 30 Kalendertage vor Beginn der Veranstaltung ist kostenfrei. Bei späterem Rücktritt und bei Nichtteilnahme wird die volle Teilnahmegebühr fällig. Wird der Teilnehmerplatz durch den Veranstalter (Warteliste) nachbesetzt, so entstehen keine weiteren Kosten.

Bei Verhinderung an einzelnen Kursteilen erfolgt **keine** Rückerstattung der Teilnahmegebühr.

Der VDD behält sich vor, bei Nichterreichung der erforderlichen Teilnehmerzahl oder anderen wichtigen Gründen, die Veranstaltung abzusagen.

Weitere Informationen:

Verband der Diätassistenten - Deutscher Bundesverband e.V.
Postfach 10 40 62, 45040 Essen
Tel. 0201 94 68 53 70, Fax 0201 94 68 53 80
E-Mail: vdd@vdd.de

Seminar

"Wie kommt Gesundheit „in Betrieb“?"

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Chancen für Diätassistenten?

**07.11.2014 von 10.00 – 17.30 Uhr
08.11.2014 von 09.00 - 15.00 Uhr**

Veranstalter:

Verband der Diätassistenten
Deutscher Bundesverband e.V.
Susannastr. 13, 45136 Essen

In Kooperation mit der Deutschen BKK

Ihrer Gesundheit zuliebe
DeutscheBKK 

Organisation und Durchführung:

Birgit Leuchtmann-Wagner, Diätassistentin, EB/DGE, Wolfsburg
Katharina Stapel, Diätassistentin, Bad Gandersheim

Seminarangebot Blumenschein „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

13. und 14. März
2015



[Home](#)

[Seminarangebot](#)

[Referenzen](#)

[Aktuell](#)

[Der Raum](#)

[Über uns](#)

[Kontakt](#)



www.freiraum-seminare.de



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

Dipl. med. päd. Birgit Blumenschein
Diätassistentin