



Zusammenfassung der Fragen und Antworten

1. Fragen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen

"Die Krankenkassen sind seit diesem Jahr zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Pflegekräfte verpflichtet." --> Was verbirgt sich dahinter? Welche Maßnahmen werden konkret gefördert?

Die Krankenkassen sollen dabei in Betrieben gesundheitsfördernde Strukturen aufbauen und stärken. Dies soll nachhaltig durch einen Prozess erfolgen, wobei die Maßnahmen Teil eines Gesamtkonzepts sein müssen

Übernimmt die Krankenkasse auch bestimmte Kosten in diesem Zusammenhang? Bspw. für Präventionskurse

Die Prinzipien, um die betriebliche Gesundheit zu fördern und Krankheiten zu verhindern, findet sich im "Leitfaden Prävention" des GKV Spitzenverbandes wieder. Der Leitfaden Prävention wurde vom GKV Spitzenverband erstellt und beinhaltet die Handlungsfelder und Kriterien der Prävention. Den Leitfaden finden Sie online unter: https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/Leitfaden_Praevention_2018_barrierefrei.pdf

I. d. R. sind die Beschäftigten nicht alle Mitglieder in der gleichen Krankenkasse. Muss ich jetzt mit jeder einzelnen Kasse Kontakt zwecks Unterstützung aufnehmen, wenn ich Projekte im Rahmen BGF starten möchte?

Nein, der Gesetzgeber sieht vor, dass BGF-Initiativen alle Mitarbeiter ansprechen und nicht nach der Kassenzugehörigkeit unterschieden wird.

2. Fragen zu den Arbeitsunfähigkeitsdaten

Was fällt denn alles unter Sonstiges?

Insgesamt gibt es mittlerweile 21 Diagnosen-Hauptgruppen, die im so genannten ICD-Schlüssel systematisiert sind. Neben den genannten sieben Diagnosehauptgruppen gibt es beispielsweise "Hauterkrankungen", "Symptome" unter Sonstiges.

3. Fragen zu organisatorischen Abläufen - AOK-spezifisch

Wo finde ich meinen persönlichen AOK-Ansprechpartner?

Klicken Sie einfach auf: www.aok-business.de/gesundheit/ansprechpartner/

Bitte zeigen Sie den regionalen Weg wie Anfragen zu Ihrem Ansprechpartner kommen können. Wenn man über Herr Winter, Konrad etc. geht wird der Kunde über 3 Ecken geleitet

Sie können selbstverständlich Ihren AOK-Ansprechpartner direkt ansprechen. Die Ansprechpartnerübersicht auf aok-bgf.de unterstützt Sie dabei, zum regionalen Ansprechpartner Kontakt aufzunehmen.

Gibt es einen alternativen Link für das Zertifikat? Derzeit wird nur der Ladezustand unterhalb von "Jetzt Ihr Zertifikat herunterladen" angezeigt

<https://www.aok-business.de/tools-service/online-seminare/05062019-1030/download-zertifikat/>

4. Fragen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Allgemein

Wofür steht BGM?

BGM steht für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gibt es die Gesundheitsförderungen auch für Firmen (Produzierende) und Verwaltungsbereiche?

Betriebliche Gesundheitsförderung gibt es in allen Branchen. §20 SGB V. Besonders für Pflegekräfte ist dabei der „Pflege-Euro“, der seit diesem Jahr speziell für die Gesundheitsförderung von Pflegekräften genutzt werden soll. Sprechen Sie Ihre/n AOK Ansprechpartner/in an, um auch passgenaue Angebote für das produzierende Gewerbe bzw. den Verwaltungsbereich zu erhalten.

Personalmangel: Leider der IST-Zustand in vielen Einrichtungen - Wie kann hier ein sinnvoller Mittelweg gefunden werden, damit die Mitarbeiter*innen nicht unter einer Dauerbelastung stehen und permanent für ausgefallene Kollegen*Kolleginnen einspringen müssen, aber dennoch die Qualität der Arbeit gewährleistet werden?

Wie Sie richtig feststellen: Personalmangel ist leider ein IST-Zustand in vielen Einrichtungen. Das Rekrutieren von Personal ist dabei eine große Herausforderung, die individuell gelöst wird. Die Krankenkassen sind seit diesem Jahr zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Pflegekräfte verpflichtet. Dies ist einer von vielen nötigen Ansatzpunkte, damit Pflegekräfte lernen besser mit den Belastungen umzugehen

Mitarbeiter wollen an gesundheitsförderlichen Maßnahmen teilnehmen, aber aufgrund des geringen Pflegeschlüssels und des Zeitmangels, ist es nach ihrer Ansicht nicht möglich. Es ist sehr schwer, Mitarbeiter zu motivieren, hier Prioritäten zu setzen, denn die Bewohnerversorgung geht vor und der Arbeitsaufwand ist zu hoch. Die derzeitigen Rahmenbedingungen in der Pflege sind Fakt. Wie können Mitarbeiter aus dieser Hilflosigkeit geholt werden, ohne den Job zu wechseln zu müssen. Das Personalstärkungsgesetz kommt 10 Jahre zu spät.?

Danke für Ihren sehr richtigen und wichtigen Hinweis. Es ist wichtig, dass sich der Steuerungskreis als Art "Kümmerer" regelmäßig dafür engagiert, die Motivation der Beschäftigten hoch zu halten. Der Aufbau klarer Strukturen für ein Betriebliches Gesundheitsmanagements und eine gute Kommunikation helfen hier. Außerdem besteht der große Vorteil von BGF-Angeboten gerade darin, dass die Maßnahmen mit den konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen vorab abgestimmt werden. Wenn objektiv eine aktive Teilnahme nicht möglich ist, besteht die Gefahr, dass die BGF-Initiative leicht an Glaubwürdigkeit verliert. Falls der AG keine Möglichkeit für Freistunden anbieten kann, bleibt noch die Eigeninitiative des/r Mitarbeiters/-in, sich für Gesundheitskurse privat anzumelden.

Was ist, wenn die Mitarbeiter gern an Maßnahmen teilnehmen möchten, es ihnen aber aufgrund der personellen Situation zeitlich gar nicht möglich ist und der Arbeitgeber auch keine Möglichkeit hat hierfür Freistunden einzuräumen?

Der große Vorteil von BGF-Angeboten besteht ja gerade darin, dass die Maßnahmen mit den konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen vorab abgestimmt werden. In diesem Zusammenhang bietet es sich an, die Maßnahmen in die Arbeitsabläufe zu integrieren und den Arbeitsplatzbezug herzustellen.

Raucherpausen: werden Mitarbeiter bevorzugt, die eine Raucherpause machen, wie kann ich einen Ausgleich zu den Nichtraucherern schaffen?

Ein spannendes und manchmal auch spannungsreiches Thema. Wichtig ist auch hier eine klare, transparente Regelung, die im Diskussionsprozess beide MA-Gruppen einbezieht und die Akzeptanz der gefundenen Lösung dadurch gesichert wird.

5. Fragen zu organisatorischen Abläufen - einrichtungsbezogen

Was ist sinnvoll bei der Durchführung der zwei Workshops zur Analyse und Maßnahmenentwicklung: Beides an einem Tag oder lieber mit etwas Zeit dazwischen?

Die Erfahrung zeigt, dass es sinnvoll ist, die WS mit einem zeitlichen Abstand durchzuführen.

Frage zur Workshopreihe: wer hat daran teilgenommen und wie lange waren die Einheiten? und in welchem Abstand haben sie stattgefunden?

Die Fragen nach den Details der Workshops beantworten wir Ihnen im Nachgang zum Webinar in Rücksprache mit unserer heutigen Referentin. Es haben freiwillige Mitarbeiter und alle Führungskräfte teilgenommen - die Anzahl war auf insgesamt 16-20 Personen festgelegt (insgesamt 14 Mitarbeiter*innen, Mitarbeitervertretung, 4 Führungskräfte). Die Einheiten waren je 90 Minuten lang - (da wir schauen wollten, ob der Transfer in so einer kurzen Zeit in den Alltag gelingt, erfolgte danach noch eine Reflektion ca. 60 Minuten im Abstand von 2-3 Wochen nach dem jeweiligen Thema). Themen waren auf ein halbes Jahr verteilt und wurden in den Arbeitskreis Gesundheit zurück gespiegelt.

Kann ich diese Workshopreihe direkt über die AOK buchen?

Sie können gerne Ihre regionalen Ansprechpartner in der AOK ansprechen, um für Sie das passende Konzept zu finden. Hierfür wird Ihnen später gezeigt, wie Sie diese finden.

6. Inhaltliche Fragen

Was wird unter Training für ältere Mitarbeitende verstanden?

Zunehmend werden zielgruppenorientierte Angebote im BGM favorisiert. Gerade unter demografischen Gesichtspunkten sind Trainingsangebote für ältere MA zu empfehlen

Was beinhaltet der Workshop zur Interaktionsarbeit?

Die Interaktion zwischen dem Dienstleister und dem Klienten bildet die Basis für die Dienstleistung. Hierbei ist gemeint, dass Klienten maßgeblich „Ko-Produzenten“ der Dienstleistung sind, da die zu erbringende Dienstleistung immer in engem Zusammenhang mit der Qualität der Interaktion zwischen dem Dienstleister und dem Klienten steht. Die Grundannahme, auf die das Konzept der Interaktionsarbeit aufgebaut ist, ist die, dass die Interaktion zwischen dem Dienstleister und dem Klienten nicht immer auf Antrieb im für die Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Maße „funktioniert“. An diesem Punkt wird im Konzept der Interaktionsarbeit der entscheidende Schwerpunkt gesetzt.

Gibt es eine Führungsebene, die besonders berücksichtigt werden sollte?

In einem erfolgreich umgesetzten Gesundheitsförderungsprozess ist es grundsätzlich wichtig alle Führungsebenen miteinzubeziehen. Vor allem die mittlere Führungsebene hat besondere Herausforderungen. In dieser Ebene gibt es sowohl Druck „von oben“ als auch Bedürfnisse „von unten“ die zu einer Belastung führen können.

Gibt es spezielle Angebote für Azubis?

Präventive Ansätze erscheinen gerade bei den Berufseinsteigern wichtig und effektiv. Die Integration von relevanten Gesundheitsthemen in die berufliche Ausbildung und auch vor Ort in den Pflegeheimen sind hier notwendige Ansätze. Eine Reihe von Pflegeeinrichtungen nehmen die Thematik bereits mit in die so genannten "Kennenlertage" zu Beginn der Ausbildung.

Was macht man, wenn Mitarbeiter gar keine Lust auf Angebote haben, die ihrer Gesundheit dienen, obwohl sie der Arbeitgeber zahlt?

Wichtig ist, dass Sie die Mitarbeiter/innen von Anfang an in den Gesundheitsförderungsprozess aktiv einbinden und stets darüber informieren, welche Maßnahmen der Steuerungskreis plant. Damit erhöhen Sie die Bereitschaft an Maßnahmen und Angeboten teilzunehmen.

Wir haben bspw. schon einen Klangschaalen-Workshop, einen Selbstverteidigungskurs, eine Radtour etc. angeboten und kaum einer meldet sich an. Die Mitarbeiter sind informiert und werden zu allen Angeboten rechtzeitig und schriftlich eingeladen. Auch nehmen wir auf die Uhrzeiten der Schichten Rücksicht, damit jeder teilnehmen kann. Hierzu kann man jedoch niemand zwingen, oder?

Leider wird dieses Phänomen immer wieder berichtet. Entscheidend ist, dass Sie vor der Maßnahmenplanung die Mitarbeiter*innen in die Bedarfsanalyse aktiv einbeziehen. Nur so können Sie sicherstellen, dass BGF-Angebote dann auch die entsprechende Resonanz in der Belegschaft finden

Können Sie mir etwas zu den Kosten für die Unterstützungsleistung/ Serviceleistungen der AOK sagen?

Sie können sich hierfür gerne bei Ihrem regionalen Ansprechpartner der AOK melden, um ein passendes Angebot für Ihre Einrichtung zu finden.

Die Internetadresse für das Zertifikat ist welche?

Klicken Sie einfach oben links auf die Schaltfläche "Jetzt Ihr Zertifikat herunterladen". Sie können irgendwo in das Bild klicken.

Kann der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung Kosten für ggf. Physiotherapie (Massagen o.Ä.), Osteopathie Akupunktur-Behandlungen seiner Arbeitnehmer steuer- u. SV-frei übernehmen, wenn diese von zugelassenen Therapeuten erbracht werden? Wenn ja unter welchen Voraussetzungen?

Grundsätzlich hat der AG steuerrechtlich die Möglichkeit pro MA jährlich bis zu 500 Euro für gesundheitsförderliche Maßnahmen zu investieren (Einkommenssteuergesetz § 34). Es ist aber bitte unbedingt zu prüfen, ob es sich bei den Angeboten um leitfadenskonforme Maßnahmen handelt. Nur diese können bezuschusst werden.

Wer führt bei der AOK die BGM Beratung bzw. die Workshops durch?

In der Beratung unterstützen Sie fachlich versierte Berater/innen, um Sie im Gesundheitsförderungsprozess auf einen guten Weg zu bringen. Wenn es um die konkrete Umsetzung von Maßnahmen geht, werden unsere Seminare und Workshops von fachlich geschultem Personal durchgeführt (z. B. Ergonomen, Psychologen, Ernährungswissenschaftlern etc.). Genauere Informationen erhalten Sie von Ihrem regionalen AOK Ansprechpartner/in.

Kann der Arbeitsgeber fortlaufend auf Workshops für Mitarbeiter im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement zurückgreifen?

Das Präventionsgesetz ist darauf ausgelegt einen nachhaltigen Gesundheitsförderungsprozess einzuleiten. Maßnahmen müssen zielgerichtet ausgerichtet sein. Die AOK als starker Partner an Ihrer Seite unterstützt Sie gerne fortlaufend im Prozess.

Gibt es spezielle Angebote für Azubis?

Präventive Ansätze erscheinen gerade bei den Berufseinsteigern wichtig und effektiv. Die Integration von relevanten Gesundheitsthemen in die berufliche Ausbildung und auch vor Ort in den Pflegeheimen sind hier notwendige Ansätze. Eine Reihe von Pflegeeinrichtungen nehmen die Thematik bereits mit in die so genannten "Kennenlern-Tage" zu Beginn der Ausbildung.

Welche Branchenschlüssel wurden ausgewertet?

Es wurde der Branchenschlüssel von Beschäftigten der Pflege ausgewertet z.B. in Krankenhäusern, ambulanten Pflegediensten und stationären Einrichtungen.

Was sind "Neubildungen"?

Neubildungen sind Krebserkrankungen.

Warum wurde bei den psychischen Belastungen der Umgang mit Demenzkranken nicht berücksichtigt?

Ja, der Umgang mit Demenzkranken kann auch eine psychische Belastung im Arbeitsalltag darstellen. Die aufgeführten Belastungsfaktoren sind dabei nur eine Übersicht der möglichen Faktoren, haben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wer fällt unter "andere Erwerbstätige"? Ist es korrekt, dass Mitarbeitende in der Behindertenhilfe nicht erfasst wurden?

Privat: Hierbei handelt es sich um eine Befragung der baua. Die Methode der Befragung liegt uns leider nicht vor. Wir können Ihnen gerne einen Link zu Quelle schicken, wenn Sie weitere Informationen wünschen.

Geren - bitte den Link senden, danke

Privat: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fakten/BIBB-BAuA-10.html>

Wie sieht es mit ambulant betreuten WG's aus?

Vielen Dank für Ihren Hinweis. Auch das Arbeiten in ambulant betreuten Wohngemeinschaften stellt die Beschäftigten unter spezielle Herausforderungen. Es lohnt sich in einen ganzheitlichen und nachhaltigen Gesundheitsförderungsprozess einzusteigen. Ihr regionaler Ansprechpartner bei der AOK berät Sie gerne, um passgenaue Angebote für Ihre Einrichtung zu finden.

Hinweis: Für die Richtigkeit der Angaben übernehmen wir keine Gewähr.

Die Belastungen für Demenzkranke sollte intensiver analysiert werden. Sie ist sicherlich höher und darf nicht unter den Tisch fallen!!!

Damit diese speziellen Belastungen entsprechend beachtet werden, ist eine Analyse zu den bestehenden Belastungen der Mitarbeiter im Vorfeld dringend notwendig. Nur dann können bedarfsgerechte Maßnahmen angeboten werden.

Wichtig ist, dass das die Leitungen in der Pflege die Zeit dafür bekommen... die Pflegeschlüssel und der Arbeitskräftemangel lassen es kaum zu

Wie Sie richtig feststellen: Personalmangel ist leider ein IST-Zustand in vielen Einrichtungen. Das Rekrutieren von Personal ist dabei eine große Herausforderung, die individuell gelöst wird. Die Krankenkassen sind seit diesem Jahr zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Pflegekräfte verpflichtet. Dies ist einer von vielen nötigen Ansatzpunkte, damit Pflegekräfte lernen besser mit den Belastungen umzugehen. Wichtig im Prozess ist, dass sich die Einrichtung als Ganzes für ein Gesundheitsmanagement entschließt, d.h. das auch die mittlere Führungsebene zeitliche Ressourcen von der Geschäftsführung bzw. Einrichtungsleitung zur Verfügung gestellt bekommt.

In Pflegewohngruppen sind meistens keine Pausenräume vorhanden. Wie kann man das mit Pausen sinnvoll lösen?

Eine gesunde Pausenkultur ist ein großes Thema in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Um eine Lösung für ein solches Problem zu finden empfiehlt es sich eine individuelle Analyse der Situation durchzuführen, um eine individuelle Maßnahme zu finden. Wir werden zu einem späteren Zeitpunkt des Webinars dazu kommen, wie Sie eine/n Ansprechpartner/in zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung finden.

Wo finde ich diese Workshops von der AOK?

Sie können gerne Ihre regionalen Ansprechpartner in der AOK ansprechen, um für Sie das passende Konzept zu finden. Hierfür wird Ihnen später gezeigt, wie Sie diese finden.

wie hoch sind die Kosten dieser Workshops?

Die Krankenkassen sind seit diesem Jahr zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Pflegekräfte verpflichtet. Sie können sich hierfür gerne bei Ihrem regionalen Ansprechpartner der AOK melden, um ein passendes Angebot für Ihre Einrichtung zu finden.

Gibt es eine Führungsebene, die besonders im BGM berücksichtigt werden sollte?

In einem erfolgreich umgesetzten Gesundheitsförderungsprozess ist es grundsätzlich wichtig alle Führungsebenen miteinzubeziehen. Vor allem die mittlere Führungsebene hat besondere Herausforderungen. In dieser Ebene gibt es sowohl Druck „von oben“ als auch Bedürfnisse „von unten“ die zu einer Belastung führen können.