

Gesundheitsbericht des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn



**Betriebliches
Gesundheitsmanagement (BGM)**

Ausgabe 01/2023 bis 01/2025

Vorwort

„Gesundheit ist zwar nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“ – Dieses Zitat vom Philosoph Arthur Schopenhauer hat bis heute nichts von seiner Gültigkeit verloren. Wir alle sind dazu aufgerufen, etwas für unsere Gesundheit zu tun, soweit uns dies möglich ist. Denn so ehrlich müssen wir sein: Es gibt sehr vieles, was wir selbst tun können, um uns gesund und fit zu halten, etwa mit dem Rauchen aufzuhören oder bei kurzen Wegen das Auto einmal stehen zu lassen.

Da in den letzten Jahren und vor allem in der jüngsten Vergangenheit die physischen (körperlichen) als auch die psychischen Herausforderungen in der Arbeitswelt stark gestiegen sind, ist es dem BRK Kreisverband Rottal-Inn als Arbeitgeber ein Anliegen, sich bestmöglich um die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter*innen zu kümmern.

Ziel des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn ist es mit dem internen betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) die Mitarbeitergesundheit zu fördern und dadurch auch positive Impulse zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit zu setzen.

Der vorliegende **Gesundheitsbericht 01/2023 – 01/2025** soll der Geschäftsführung, den Leitungs- und Führungskräften sowie den Mitarbeiter*innen einen Überblick über die bereits durchgeführten zentralen-fachbereichsübergreifenden Gesundheitsmaßnahmen und deren Beurteilung geben.

Ich möchte an dieser Stelle einmal mehr den Akteuren im Gesundheitswesen unserer Region danken. Dazu gehören die Rottal-Inn Kliniken mit den Ärztinnen und Ärzten (Gastreferenten aus den jeweiligen Fachgebieten); die AOK Bayern – Die Gesundheitskasse Direktion Passau-Rottal-Inn; Physiotherapie- und Trainingszentrum Eggenfelden (TZ EG) und das Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten in Pfarrkirchen (AELF).

Mein Dank gilt auch allen Mitgliedern, die dem zentralen Steuerungskreis Gesundheit des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn angehören. Hier wurde in Zusammenarbeit für das Konzept BGM Eckpunkte für die Implementierung und Weiterentwicklung eines systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements formuliert. Dieses Konzept basiert auf Grundlage des Tarifvertrags BGM (TV-BGM) vom 01.01.2021.

Überwinden Sie Ihren inneren Schweinehund - Machen Sie sich fit und nutzen Sie das Angebot an Gesundheitskursen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn.

Bleiben Sie gesund und ich verbleibe mit freundlichen Grüßen.

Ihre

Barbara Maier

Betriebliche Gesundheitsmanagerin BRK Kreisverband Rottal-Inn



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis	3
1 Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	4
2 Ziel + Zweck des BGM	6
3 BGM-Prozess	8
3.1 Grundsatzentscheidung und Rolle der Führungskräfte	8
3.2 Schaffung interner Strukturen.....	9
3.3 Bedarfsanalyse – IST-Analyse	9
3.4 Maßnahmenplanung	12
3.5 Maßnahmendurchführung	13
3.6 Evaluation	13
4 Einführung der Handlungsfelder – Gesundheitskampagnen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn .	14
5 Durchführung der zentralen Gesundheitsmaßnahmen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn	16
6 Fazit/Schlussfolgerung	24
Literatur	24

1 Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) steht für Strukturen und Prozesse. Voraussetzung für die Etablierung eines gesunden Unternehmens ist der Aufbau betrieblicher Strukturen, um im Unternehmen gemeinsam Maßnahmen und Prozesse zu planen, durchzuführen und zu bewerten. Im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung werden hierbei Verhältnis- und Verhaltensprävention gemeinsam in den Blick genommen.

„Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement verstehen wir die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiter zum Ziel haben.“ (Badura/Steinke 2009: 4)

„Als wichtige Voraussetzung für den Erfolg des betrieblichen Gesundheitsmanagements darf die Unternehmenskultur gelten. Zum einen haben Führungskräfte den Arbeits- und Gesundheitsschutz als eine Kernaufgabe von Führung zu erkennen. Zum anderen ist die Beteiligung der Beschäftigten sicherzustellen. Das Erfahrungswissen der Beschäftigten hilft bei der Problemlösung und ist eine wichtige Bedingung, damit die Maßnahmen von den Betroffenen auch akzeptiert werden.“ (Tarifvertrag Betriebliches Gesundheitsmanagement (TV-BGM))

Strategische Dach über alle Aktivitäten im Bereich der Gesundheit

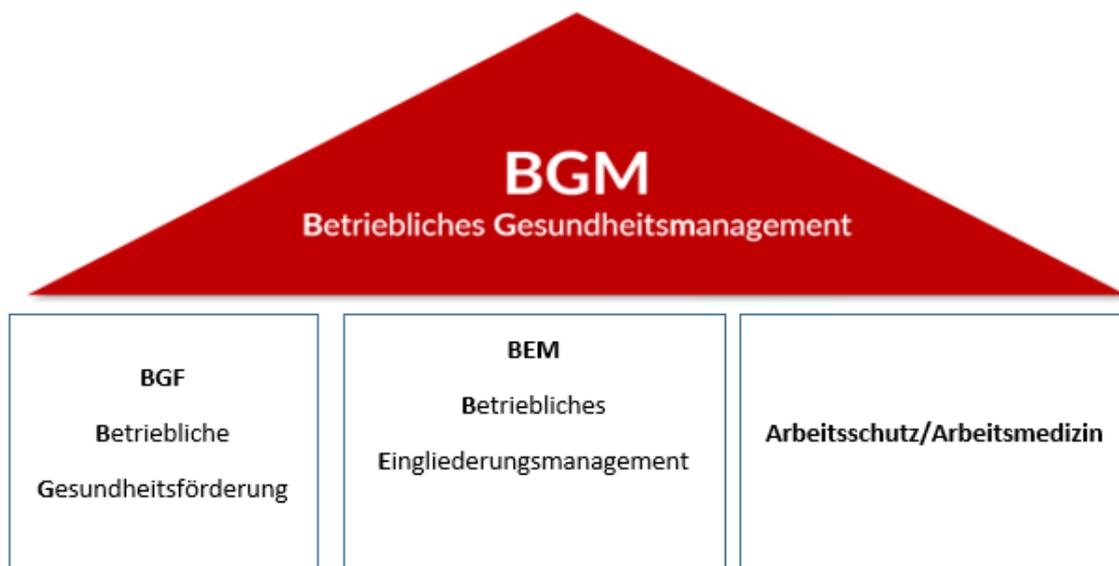


Abbildung 1: Bereiche des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) (vgl. Berger/Nolten 2019: 34)

- **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)**

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden von Menschen an ihrem Arbeitsplatz zu verbessern und langfristig zu erhalten. (vgl. Halbe-Haenschke/Reck-Hog 2017: 18) Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein beteiligungsorientierter Prozess. (vgl. ebd.: 19) Diese Teildisziplin bezieht sich auf die konkrete Umsetzung. Die gesetzlichen Krankversicherungen haben sich im Leitfaden Prävention nach § 20 SGB (Sozialgesetzbuch) dazu verpflichtet, Maßnahmen zu fördern, die die gesundheitlichen Belastungen der Arbeitswelt mindern und gesundheitliche Potenziale stärken sollen. (vgl. ebd.: 19)

Oft wird betriebliche Gesundheitsförderung mit dem Begriff des BGM gleichgesetzt. Sie betrachtet zwei Ansätze (Verhaltensprävention und Verhältnisprävention).

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Instrument, um Arbeitnehmern mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten eine möglichst frühzeitige Rückkehr in ihrem Betrieb zu ermöglichen. (vgl. Riechert/Habib 2017: 5) Zweck des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer oder eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen. (vgl. ebd.: 5) Seit dem 01.05.2004 verlangt der Gesetzgeber von den Arbeitgebern ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. (vgl. ebd.: 6)

- **Arbeitsschutz**

Der Begriff Arbeitsschutz umfasst Maßnahmen und Vorgehensweisen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und zum Schutz vor arbeitsbedingten Gefahren für die Gesundheit und/oder Sicherheit der Beschäftigten.

Die Grundpflicht des Arbeitgebers besteht gemäß § 3 Absatz a ArbSchG darin, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes vorzunehmen, wobei er die jeweiligen Umstände zu berücksichtigen hat, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Hierzu muss der Arbeitgeber eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen vornehmen (sog. Gefährdungsbeurteilung), um daraus abzuleiten, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes in seinem Betrieb erforderlich sind (§ 5 Absatz 1 ArbSchG).

„Als Grundlage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gilt die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Sie zielt auf eine kontinuierliche Verbesserung von Arbeitssicherheit, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten sowie deren Beteiligung an der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Darunter verstehen wir die Vermeidung bzw. Minderung von arbeitsbedingten Fehlbelastungen oder psychischer Arbeitsbelastungen.“ (Tarifvertrag Betriebliches Gesundheitsmanagement (TV-BGM))

2 Ziel + Zweck des BGM

Das übergeordnete Ziel von BGM ist die Schaffung einer gesunden Unternehmenskultur. Dies beinhaltet die Reduzierung von gesundheitsschädigenden und vermeidbaren Belastungen im Arbeitsalltag sowie die Befähigung der Mitarbeiter zu einem eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Verhalten. (vgl. Uhle/Treier 2019: 38)

Eine wichtige Aufgabe im BGM Prozess ist, dass man gemeinsam Ziele definiert, die den derzeitigen Status Quo berücksichtigen und gleichzeitig zu den Herausforderungen aber auch strategischen Zielen des Unternehmens passen. Je konkreter die Ziele formuliert werden, desto besser. Ziele messbar und realistisch formulieren. Die Ziele festlegen, die von den Beschäftigten grundsätzlich akzeptiert werden. Ziele sollten immer SMART sein:

S = spezifisch	Ziele müssen genau definiert werden
M = messbar	sie müssen anhand fester Methoden überprüfbar sein
A = aktuell/angemessen	sie müssen erreichbar sein
R = realisierbar/relevant	sie müssen für das BGM relevant sein
T = terminiert	es muss ein genauer Zeitpunkt feststehen

(vgl. Watzka 2016: 57)

Nutzen für Mitarbeiter*innen:

- Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen
- Verringerung von (Arbeits-) Belastungen
- Verbesserung des Gesundheitszustandes/des Wohlbefindens
- Senkung gesundheitlicher Risiken
- Reduzierung von gesundheitlichen Beschwerden
- Erhaltung/Förderung der eigenen Leistungsfähigkeit

(vgl. Fröhlich 2013: 15)

Nutzen für Arbeitgeber:

- Steigerung der Leistungsfähigkeit/-bereitschaft der Mitarbeiter
- Erhöhung der Motivation der Mitarbeiter
- Kostensenkung durch Reduzierung von Krankheits- und Leistungsausfällen
- Imageaufwertung
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

(vgl. ebd.: 16)

Man kann bei Zielen zwischen harten und weichen Zielen unterscheiden. **Harte Ziele** lassen sich mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen messen. **Weiche Ziele** können durch interne, quantitative und qualitative Messgrößen bestimmt werden. (vgl. Badura/Steinke 2009: 14)

Beispiele für harte Ziele:

- Fehlzeiten reduzieren (Absentismus) „Wiederholtes Blaumachen“
- Kündigungen reduzieren
- Arbeitsunfälle reduzieren
- Frühberentungen vermeiden
- Outcome maximieren (Präsentismus = ständige Anwesenheit trotz Krankheit)

Beispiele für weiche Ziele:

- Verbesserung von Wohlbefinden und Gesundheit
- Mitarbeiter identifizieren sich mit dem Unternehmen
- Führungskräfte legen gesundes Führungsverhalten an den Tag
- Mitarbeiter sind ihren Aufgaben gewachsen und belastbar
- Mitarbeiter werden zu gesundheitsgerechten Verhalten befähigt und motiviert
- Verbesserung von Outcome und Qualität durch Mitarbeiterzufriedenheit

„Die Tarifvertragsparteien verfolgen mit den Regelungen zum Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Landesverband, den Bezirksverbänden und in den Kreisverbänden **folgende Ziele:**

- Förderung der Gesundheitskompetenz und eines verbesserten Gesundheitsbewusstseins bei allen Führungskräften und Beschäftigten
- Ausbau von praxisorientierten Grundlagenwissen und Handlungskompetenzen im Hinblick auf den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und einer altersgerechten Personalarbeit in jedem Kreisverband
- Ausbau des Gesundheitsbewusstseins und der Sensibilität bezüglich der Demografischen Entwicklung in der Verbandskultur des BRK
- Erhaltung und Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten, unter Berücksichtigung der körperlichen, geistigen und sozialen Komponenten,
- Erhaltung und Verbesserung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Eintritt in das Rentenalter,
- Verringerung der gesundheitskritischen Belastungen am Arbeitsplatz,
- Vermeidung von chronischen Erkrankungen,
- Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen,
- Steigerung der Gesundheitsquote.“ (Tarifvertrag Betriebliches Gesundheitsmanagement (TV-BGM))

3 BGM-Prozess

3.1 Grundsatzentscheidung und Rolle der Führungskräfte

Die Einführung und nachhaltige Implementierung eines BGM zum 01.01.2023 im BRK Kreisverband Rottal-Inn setzt ein sorgfältig vorbereitetes und strategisches Vorgehen voraus.

Der erste wesentliche Schritt für die erfolgreiche Einführung und nachhaltige Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements waren die verbindliche Entscheidung der Kreisgeschäftsführung, alle damit verbundenen Prozesse und Veränderungen zu tragen und zu unterstützen sowie entsprechende Ressourcen für die Umsetzung zur Verfügung zu stellen.

Ein erfolgreiches BGM ist nur unter Beteiligung der Führungskräfte möglich.

Führungskräfte....

- erfüllen eine Vorbildfunktion in der Organisation
- unterstützen Arbeits- und Organisationsbedingungen der Beschäftigten
- entscheiden über den Einsatz und die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter
- unterstützen die gesundheitserhaltenden- und fördernden Faktoren bei den Mitarbeitern
- prägen die Unternehmenskultur durch ihre Kommunikation und ihr Verhalten

(vgl. Halbe-Haenschke/Reck-Hog 2017: 22)

Da Führungskräfte aufgrund von Belastungen selbst Zielgruppe von Gesundheitsmaßnahmen sind, leisten sie auch einen Beitrag zur erfolgreichen Etablierung des BGM, indem sie durch Selbstmanagement auf ihre Gesundheit achten. Selbstmanagement umfasst dabei eine kritische Selbstreflexion der Führungskräfte, bei der die eigene Einstellung in Bezug auf Gesundheit bewertet wird:

- Gesundheitsverhalten (sich regelmäßig über Sicherheitsvorschriften und Maßnahmen zur Gesundheitsprävention informieren)
- Achtsamkeit (bewusst auf gesundheitliche Warnsignale achten)
- Gesundheitsbezogene Selbstwirksamkeit (bei Stress wissen, welche Maßnahmen wirksam sind)
- Gesundheitsvalenz (nicht bereit sein, aufgrund der Arbeit die eigene Gesundheit zu riskieren)

Nur wenn sich Führungskräfte dem Thema GESUNDHEIT im Unternehmen annehmen und für das BGM gewonnen werden, kann es gelingen, die Ziele im BGM zu erreichen.

Es sollte ein Einstieg für die Führungskräfte über das Selbstmanagement erfolgen, indem die eigene Gesundheitsstrategie reflektiert wird. Gesunde Führung ist Führung mit Blick auf die Gesundheit und die Wertschätzung der Mitarbeiter sowie das Verständnis für die wirtschaftliche Bedeutung der Arbeitsfähigkeit hinsichtlich der Demografie, der Zunahme psychischer Erkrankungen und des mangelnden Engagements.

3.2 Schaffung interner Strukturen

Nach der Grundsatzentscheidung, BGM im BRK einzuführen, bestand der zweite Schritt darin, entsprechende interne Strukturen für das Projekt zu schaffen. Hierzu wurde der Steuerungskreis Gesundheit gebildet, der seit Januar 2023 besteht.

Der neu gebildete zentrale Steuerungskreis Gesundheit setzt sich aus Vertretern aller Fachbereiche sowie dem Personalrat zusammen.

Folgende Fachbereiche gehören dem Steuerungskreis Gesundheit an:

- Kreisgeschäftsführer	Rehrl Andreas
- Leiter Rettungsdienst	Haider Hans
- Bereichsleitung Wirtschaft und Finanzen	Weileder Roland
- Personalleiter	Zogler Reinhard
- Betriebliche Gesundheitsmanagerin	Maier Barbara
- Bereichsleitung stationäre Pflege	Schöfberger Max-Josef
- Bereichsleitung ambulante und soziale Dienste	Beywl Christina
- Personalratsvorsitzende	Landsmann Alfred
- Leitung Kindergarten Marienhöhe	Spirkl Michaela

In regelmäßigen Arbeitstreffen werden gemeinsam für den Kreisverband relevante und gewünschte BGM-Inhalte sowie die erforderlichen Schritte zur Umsetzung erarbeitet.

3.3 Bedarfsanalyse – IST-Analyse

Allgemein orientiert sich eine Analyse im BGM an den wissenschaftlichen Kriterien der Objektivität, der Validität (Gültigkeit) und der Zuverlässigkeit. (vgl. Uhle/Treier 2019: 170) Im Betrieb sollten die aus der Analyse gewonnenen Informationen genau, relevant, schnell verfügbar, effizient beschaffbar, transparent und verständlich sein. Es geht hier um die Auswahl eines geeigneten Analyseverfahrens zur Bestandsaufnahme der Gesundheits- und Arbeitssituation im BRK Kreisverband Rottal-Inn.

Eine häufig genutzte Methode, Bedarfe im Unternehmen zu erheben, ist die **Mitarbeiterbefragung**. Ziel ist es repräsentative und aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten sowie die Mitarbeiter umfänglich einzubinden. Die Mitarbeiterbefragung dient der Gewinnung von Informationen zur Bestandsaufnahme und Bedarfserhebung.

❖ Mitarbeiterbefragung 2023 – Gesundes Arbeiten

Im Zeitraum vom **26. Juni bis 13. August 2023** wurde in allen Fachbereichen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn eine interne Mitarbeiterbefragung im Rahmen des BGM durchgeführt.

- Stationäre Pflegeeinrichtungen
- Sozialstationen

- Tagespflegen
- Betreuter Fahrdienst/Hausnotruf
- Kindergarten
- Kreisgeschäftsstelle Kreisverband Pfarrkirchen
- Sozialpsychiatrischer Dienst
- Ganztageschulen/Ausbildung
- Hausmeister/Reinigung
- Rettungsdienst

Gesamter Rücklauf			Ausgegebene Fragebögen	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Rücklaufquote
keine Angabe	6	1,8%		
Sozialstation Eggenfelden (ASD EG)	23	6,8%	72	32%
Sozialstation Pfarrkirchen/Egglham (ASD PAN)	37	10,9%	122	30%
Betreuter Fahrdienst/Hausnotruf (Betr. Fd/HN)	10	2,9%	34	29%
Tagespflegen Eggenfelden/Gangkofen (Tapf EG + G)	10	2,9%	19	53%
Kindergarten Marienhöhe Simbach am Inn (KiGa)	16	4,7%	25	64%
Bürgerheim St. Martin Gangkofen (AHG)	33	9,7%	93	35%
Lebenszentrum Gräfin Arco Bad Birnbach (AHB)	16	4,7%	71	23%
Seniorenwohn- und Pflegeheim St. Andreas Wurmansquick (AHW)	29	8,6%	65	45%
Seniorenwohn- und Pflegeheim Simbach am Inn (AHS)	42	12,4%	148	28%
Kreisgeschäftsstelle Kreisverband Pfarrkirchen (KV)	23	6,8%	27	85%
Sozialpsychiatrischer Dienst (SpDi)	16	4,7%	24	67%
Ganztageschulen/Ausbildung (GA/AU)	14	4,1%	36	39%
Hausmeister/Reinigung (HA/RE)	2	0,6%	6	33%
Rettungswache Arnstorf/Stellplatz Roßbach (RW AR)	9	2,7%	14	64%
Rettungswache Eggenfelden/Stellplatz Gangkofen (RW EG)	23	6,8%	28	82%
Rettungswache Pfarrkirchen/Stellplatz Bad Birnbach (RW PAN)	18	5,3%	28	64%
Rettungswache Simbach am Inn/Stellplatz Tann (RW SI)	12	3,6%	28	43%
	339	100,0%	840	40,36%

Abbildung 2: Eigene Darstellung

Hier wurde eine Rücklaufquote von 40,36 % erreicht.

Durch diese Befragung wurde die genaue qualitative Beschaffenheit von Belastungsfaktoren/Schwächen in Bezug auf die Arbeitsplatzbedingungen unter den Mitarbeiter*innen ihre berufliche Tätigkeit ausüben untersucht und die Bedürfnisse/Wünsche der Mitarbeiter*innen hinsichtlich der betrieblichen Gesundheitsförderung analysiert.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sollen im Turnus von zwei Jahren stattfinden. Es handelt sich hier um ein quantitativ subjektives Verfahren.

Darauf aufbauend wurden gemeinsam im Gremium zentrale-fachbereichsübergreifende gesundheitsfördernde Maßnahmen abgeleitet. Diese finden Sie unter Punkt 5 „Durchführung der zentralen Gesundheitsmaßnahmen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn“.

Ein weiteres häufig genutztes Instrument ist der **Gesundheitszirkel**. Es handelt sich hier um eine Form der Kleingruppenarbeit, in der ca. acht bis zehn Mitarbeiter*innen als Experten ihrer Arbeitssituation Ursachen für Belastungen und gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz analysieren und gemeinsam Verbesserungsvorschläge entwickeln.

Im gesamten BRK Kreisverband Rottal-Inn wurden bisher acht Gesundheitszirkel eingeführt.

- Kindergarten Marienhöhe Simbach am Inn
- Sozialpsychiatrischer Dienst (SpDi)
- Bürgerheim St. Martin Gangkofen
- Lebenszentrum Gräfin Arco Bad Birnbach
- Seniorenwohn- und Pflegeheim Simbach am Inn
- Seniorenwohn- und Pflegeheim St. Andreas Wurmansquick
- Kreisgeschäftsstelle Kreisverband (Verwaltung) Pfarrkirchen
- Rettungsdienst im Allgemeinen

Pro Einrichtung wurde ein Gesundheitszirkel mit Multiplikator*in entwickelt. Diese Person fungiert hier als Sprachrohr (Weitergabe von Informationen an die Kolleg*innen) und ist hier vor Ort in der jeweiligen Einrichtung als Unterstützer und Treiber für Gesundheitsförderung zuständig. Multiplikator*in soll die Kolleg*innen aktiv über die aktuell angebotenen gesundheitsfördernden Maßnahmen informieren und zur Teilnahme an Maßnahmen motivieren.

Gemeinsam herausfinden, welche Aspekte bei der Arbeit demotivieren, frustrieren oder vielleicht sogar krank machen. Andererseits soll auch festgehalten werden, was gut läuft und motiviert und deshalb vielleicht intensiviert oder ausgebaut werden kann. Somit ist die Arbeit im Gesundheitszirkel ein entscheidender Baustein des BGM in den Einrichtungen.



Abbildung 3: Eigene Darstellung

3.4 Maßnahmenplanung

Nach der Festlegung der Ziele und dem Abschluss der Bedarfsermittlung beginnt die Auswahl und Planung der geeigneten gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Die Interventionen wurden durch Barbara Maier erarbeitet. Die geplanten Handlungsfelder finden Sie unter Punkt 4 „Einführung der Handlungsfelder - Gesundheitskampagnen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn“.

Die gesundheitsförderlichen Maßnahmen im Betrieb werden in verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen unterteilt, sie beeinflussen entweder das Verhalten des Mitarbeiters oder seine Arbeitsumgebung. (vgl. Uhle/Treier 2017: 166)

Verhaltensbezogene Maßnahmen sind solche, die das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter*innen beeinflussen. Sie dienen der individuellen Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung der Mitarbeiter*innen.

Beispiel:

- Rückenschule
- Seminare für Stressbewältigung
- Bewegungsangebote

Verhältnisbezogene Maßnahmen sind solche, die das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen. Sie zielen damit auf die Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen ab.

Beispiel:

- Arbeitsplatzumgebung
- Mitarbeiterführung (Personalentwicklung)

Bei der Auswahl der Maßnahmen ist zu beachten, dass die verhaltens- und verhältnispräventiven Interventionen ausgewogen sind und sich ergänzen.

Präventive Maßnahmen: zielen darauf ab, die Mitarbeiter proaktiv zum Erhalt ihrer Gesundheit, Motivation und Produktivität anzuregen.

Korrektive Maßnahmen: richten sich an die Mitarbeiter, die bereits krank, demotiviert oder unproduktiv sind und versuchen diesem Negativzustand entgegenzuwirken.

3.5 Maßnahmendurchführung

Maßnahmendurchführung bedeutet die Umsetzung und Steuerung der geplanten Maßnahmen. Für das erfolgreiche Einführen der BGM-Maßnahmen ist es essenziell, dass die Betriebliche Gesundheitsmanagerin die Maßnahmen begleitet und auftretende Probleme frühzeitig erkennt. Diese finden Sie unter Punkt 5 „Durchführung der zentralen Gesundheitsmaßnahmen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn“.

Zwischen Bedarfsermittlung und Einführung der Maßnahmen sollte nicht zu viel Zeit vergehen, da die Erwartungshaltung der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt hoch ist.

3.6 Evaluation

Die Evaluation bezeichnet das systematische Sammeln, Analysieren und Bewerten von Informationen. Bei der Evaluation von Maßnahmen im BGM geht es im Wesentlichen um die Einschätzung, in welchem Maße die erarbeiteten Ziele erreicht worden sind und welche Veränderungen noch angestrebt werden sollten. (vgl. Badura 1999: 104)

- Wird die Zielgruppe erreicht?
- Wie kommen die einzelnen Maßnahmen an?
- Werden die Maßnahmen planmäßig umgesetzt?

4 Einführung der Handlungsfelder – Gesundheitskampagnen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn

Im Nachgang der Mitarbeiterbefragung wurden kollektiv die zentralen Handlungsfelder herausgearbeitet, indem die Beteiligten die Ergebnisse aus der Befragung identifizierten, die die Mitarbeiter*innen als sehr wichtig einschätzten.

Unter einer Gesundheitskampagne versteht man eine spezielle Art von Kampagne, die auf Gesundheitsförderung oder Prävention abzielt. Eine Kampagne ist eine zeitlich befristete Aktion. Bei vielen Gesundheitskampagnen wird den Teilnehmern oder Interessierten die Gelegenheit geboten sich zu informieren aber auch weiter zu engagieren. Hier muss das BGM konsequent die Gesundheitskommunikation und das Gesundheitsmarketing in die Gesundheitskampagnen integrieren, um Gehör im Rauschen des Arbeitsalltages zu bekommen.

Mit den ersten Gesundheitskampagnen wurde im Oktober 2023 gestartet. Hinter diesen Gesundheitskampagnen haben sich hier Handlungsfelder gebildet.

- **Muskel-Skelett-Kampagne – Pack's leichter an im BRK Kreisverband Rottal-Inn**
- **Kraft für die Seele – Aktiv gegen Stress**

Im Folgenden finden Sie hier die Aushänge der Gesundheitskampagnen:

The poster features the BGM logo (Betriebliches Gesundheitsmanagement AM PULS DER GESUNDHEIT) and the Bayerisches Rotes Kreuz logo. A red banner at the top contains the text 'Gesund Leben retten - BGM im Rettungsdienst' and the contact email 'Fragen? bgm@kvrottal-inn.brk.de'. Below the banner is a photograph of emergency responders in a vehicle. Three white callout boxes point to the responders with the text 'Für den Patienten', 'Für unsere Mitarbeiter', and 'Für uns'. The bottom section has a red background with white text: 'Pack's leichter an im BRK-Kreisverband Rottal-Inn'. It lists the challenges of the profession and the goals of the BGM program, including movement promotion, ergonomics, and qualification for instructors.

Gesund Leben retten - BGM im Rettungsdienst
Fragen? bgm@kvrottal-inn.brk.de

Für den Patienten
Für unsere Mitarbeiter
Für uns

Pack's leichter an im BRK-Kreisverband Rottal-Inn

Haben und Tragen von Patienten, Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen, hoher Zeitdruck und eine große Verantwortung gehören zum Alltag von Rettungskräften.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr als die Durchführung von Einzelmaßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

- Bewegungsförderung & Rückenschule
- Ergonomie & Kinästhetik
- Qualifizierung für Praxisanleiter zum „Instructor Protect your back“

Lassen Sie uns über den eigenen Tellerrand schauen und gemeinsam die Rettungsdienst-Kultur anpacken.

The poster features the BGM logo (Betriebliches Gesundheitsmanagement AM PULS DER GESUNDHEIT) and the Bayerisches Rotes Kreuz logo. A red banner at the top contains the text 'Gesund Leben retten - BGM im Rettungsdienst' and the contact email 'Fragen? bgm@kvrottal-inn.brk.de'. Below the banner is a photograph of emergency responders providing first aid to a patient on the ground. Three white callout boxes point to the responders with the text 'Für den Patienten', 'Für unsere Mitarbeiter', and 'Für uns'. The bottom section has a red background with white text: 'Kraft für die Seele Aktiv gegen Stress'. It describes the high demands of the profession and the goals of the BGM program, including stress management, resilience training, and supervision.

Gesund Leben retten - BGM im Rettungsdienst
Fragen? bgm@kvrottal-inn.brk.de

Für den Patienten
Für unsere Mitarbeiter
Für uns

Kraft für die Seele Aktiv gegen Stress

Das Berufsfeld Rettungsdienst stellt nicht nur fachliche hohe Anforderungen an die eingesetzten Rettungs- und Notfallsanitäter, auch die psychischen (tätigkeitsbezogenen) Belastungen sind hoch.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr als die Durchführung von Einzelmaßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

- Stressbewältigung, Resilienzbildung & Ressourcenstärkung
- Gesunde Führung & gesunde Kommunikation
- Supervision

Lassen Sie uns über den eigenen Tellerrand schauen und gemeinsam die Rettungsdienst-Kultur anpacken.

BGM | Betriebliches Gesundheitsmanagement
AM PULS DER GESUNDHEIT

Bayerisches Rotes Kreuz

Fragen? bgm@kvrottal-inn.brk.de

Gesund am Arbeitsplatz - BGM in der Verwaltung



Für unsere Mitarbeiter
Für uns

Pack's leichter an im BRK-Kreisverband Rottal-Inn

Die körperliche Belastung am Bildschirmarbeitsplatz betrifft in erster Linie den Bewegungsapparat. Betroffen sind besonders der Schulter-Arm-Bereich, die Halswirbelsäule und die Lendenwirbelsäule. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr als die Durchführung von Einzelmaßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

- Bewegungsförderung & Rückenschule
- Ergonomie am Arbeitsplatz & Gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung
- Gesundheitsprogramme

Lassen Sie uns über den eigenen Tellerrand schauen und gemeinsam die Verwaltungs-Kultur anpacken.

BGM | Betriebliches Gesundheitsmanagement
AM PULS DER GESUNDHEIT

Bayerisches Rotes Kreuz

Fragen? bgm@kvrottal-inn.brk.de

Gesund am Arbeitsplatz - BGM in der Verwaltung



Für unsere Mitarbeiter
Für uns

Kraft für die Seele Aktiv gegen Stress

Büroarbeit ist keine belastungsarme Tätigkeit. Folgen dieser Belastungen können beispielsweise Kopfschmerzen und psychische Beeinträchtigungen sein.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr als die Durchführung von Einzelmaßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

- Stressbewältigung, Resilienzbildung & Ressourcenstärkung
- Gesunde Führung & gesunde Kommunikation
- Supervision

Lassen Sie uns über den eigenen Tellerrand schauen und gemeinsam die Verwaltungs-Kultur anpacken.

BGM | Betriebliches Gesundheitsmanagement
AM PULS DER GESUNDHEIT

Bayerisches Rotes Kreuz

Fragen? bgm@kvrottal-inn.brk.de

Gesund pflegen - BGM in der Pflege



Für den Patienten
Für unsere Mitarbeiter
Für uns

Pack's leichter an im BRK-Kreisverband Rottal-Inn

Der Pflegealltag ist hart und hinterlässt Spuren am Körper einer Pflegekraft. Oftmals stehen Arbeitseinsätze und Ruhephasen nicht in der nötigen Balance, um fit zu bleiben.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr als die Durchführung von Einzelmaßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

- Bewegungsförderung & Rückenschule
- Ergonomie & Kinästhetik
- Ernährung im Schichtdienst

Lassen Sie uns über den eigenen Tellerrand schauen und gemeinsam die Pflege-Kultur anpacken.

BGM | Betriebliches Gesundheitsmanagement
AM PULS DER GESUNDHEIT

Bayerisches Rotes Kreuz

Fragen? bgm@kvrottal-inn.brk.de

Gesund pflegen - BGM in der Pflege



Für den Patienten
Für unsere Mitarbeiter
Für uns

Kraft für die Seele Aktiv gegen Stress

Neben der körperlich anstrengenden Arbeit leiden viele Pflegekräfte auch an psychischen Erkrankungen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist mehr als die Durchführung von Einzelmaßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

- Stressbewältigung, Resilienzbildung & Ressourcenstärkung
- Gesunde Führung & gesunde Kommunikation
- Supervision

Lassen Sie uns über den eigenen Tellerrand schauen und gemeinsam die Pflege-Kultur anpacken.

Die Autorin dieses Gesundheitsberichts ist der Anschauung, dass die beiden Handlungsfelder **Bewegung** und die **Psychische Gesundheit** sehr bedeutsam seien.

Aus der internen Mitarbeiterbefragung ging hervor, dass bei 42 % der Befragten häufig Nacken-/Schulter- und Rückenschmerzen während oder unmittelbar nach der Arbeit auftreten.

Vor allem weisen Pflegekräfte überdurchschnittlich viele Fehltage aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Störungen auf.

Des Weiteren ging hervor, dass ca. 30 % der Befragten häufig nach der Arbeit nicht abschalten können.

Viele Faktoren beeinflussen, wie man auf eine bestimmte Situation reagiert – ob man gestresst ist oder nicht. In belastenden Situationen kann eine solche Person, die viel um die Ohren hat, leichter gestresst reagieren. Hierbei kommt es aber nicht nur auf die tatsächliche Belastung, sondern auch auf die eigenen Ressourcen bei der Stressbewältigung an. Gelegentlicher Stress gehört zum Leben dazu und die meisten Menschen können damit umgehen. Wenn der erlebte Stress allerdings überhandnimmt, kann er uns körperlich und seelische belasten.

Laut einer Befragung des RKI im Jahr 2021 berichten 13,7 % des medizinischen Rettungsdienstpersonals in Deutschland, in den vergangenen 12 Monaten von einer depressiven Erkrankung betroffen zu sein.

Des Weiteren wurde im Herbst 2024 mit der dritten Gesundheitskampagne „**Herzenssache – Hör auf dein Herz**“ begonnen. Hinter dieser Kampagne befindet sich das Handlungsfeld **Herzgesundheit bzw. Herzsport**.

Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind eine der häufigsten Todesursachen. Aber – und das ist die gute Nachricht – jede Person kann etwas für die eigene Herzgesundheit tun.

Im Rahmen dieser Gesundheitskampagnen werden hier Gesundheitskurse in den Handlungsfeldern für BRK-Mitarbeiter*in angeboten.

5 Durchführung der zentralen Gesundheitsmaßnahmen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn

Mit den Gesundheitskursen des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn haben die Mitarbeiter*innen die Wahl. Des Weiteren ist hier die Teilnahme freiwillig, kostenlos und wird nicht als Arbeitszeit geltend gemacht. Hier können die Mitarbeiter*innen selbst entscheiden, wie oft sie die Kurse besuchen.

Im Folgenden finden Sie hier einen Überblick über die bereits durchgeführten zentralen-fachbereichsübergreifenden Gesundheitsmaßnahmen:

❖ Charity-Lauf 2023 der Volksbanken und Raiffeisenbanken im Landkreis Rottal-Inn am 01.07.2023

Am 01.07.2023 veranstaltete die VR-Bank Rottal-Inn den Charity-Lauf 2023 bei bestem Sommerwetter. Zahlreiche Teilnehmer kamen zusammen, um sich am Rottauensee in Postmünster unter dem Motto „Ein Gewinn für alle“ für den guten Zweck zu engagieren. Neben der guten Sache standen bei dem Lauf allerdings auch das gemeinschaftliche Erlebnis, der Spaß und Sportgeist im Vordergrund. Aus dem BRK-Kreisverband Rottal-Inn nahmen 19 Personen daran teil.



❖ Start der ersten internen Schnupperkurse

Bereich Rettungsdienst: Am 13.09.2023 fand in Zusammenarbeit mit der AOK Bayern das Arbeitsplatzbezogene Rückentraining im Handlungsfeld Bewegung statt.



Bereich Pflege und Soziales: Im Lehrsaal des BRK-Kreisverbandes Rottal-Inn in Pfarrkirchen fand am 05.10.2023 der Schnupperkurs der AOK statt, der sich ganz dem Thema Stress reduzieren, Selbstmanagement, Arbeitsorganisation optimieren widmete. Dieser Schnupperkurs richtete sich vor allem an die engagierten Fachkräfte aus der ambulanten und stationären Pflege.



Bereich Pflege und Soziales: Im Seniorenwohn- und Pflegeheim Simbach am Inn fand am 19.10.2023 in Zusammenarbeit mit der AOK Bayern das Arbeitsplatzbezogene Rückentraining im Handlungsfeld Bewegung statt.



Bereich Verwaltung KV Pfarrkirchen: Am 10.01.2024 fand in Zusammenarbeit mit der AOK Bayern das Arbeitsplatzbezogene Rückentraining im Handlungsfeld Bewegung statt.



❖ Die internen zentralen-fachbereichsübergreifenden Gesundheitsmaßnahmen

Handlungsfeld: Psychische Gesundheit

- 06.02.2024 Yogaübungen;
(16 Teilnehmer*innen) Standort Pfarrkirchen
- 20.02.2024 Yogaübungen;
(keine Teilnehmer*innen) Standort Arnstorf
- 05.03.2024 Yogaübungen;
(20 Teilnehmer*innen) Standort Eggenfelden
- 19.03.2024 Yogaübungen;
(09 Teilnehmer*innen) Standort Simbach am Inn
- 02.04.2024 Yoga;
(07 Teilnehmer*innen) Standort Pfarrkirchen
- 30.04.2024 Yoga;
(06 Teilnehmer*innen) Standort Eggenfelden

- 14.05.2024 – Yoga;
(10 Teilnehmer*innen) Standort Simbach am Inn
- 24.09.2024- Yoga;
(5 Teilnehmer*innen) Standort Simbach am Inn
- 22.10.2024 Pilates
(keine Teilnehmer*innen) Standort Arnstorf
- 17.12.2024 Pilates
(02 Teilnehmer*innen) Standort Eggenfelden
- 02.12.2024 Yoga
(13 Teilnehmer*innen) Standort Gangkofen
- 17.01.2025 Pilates
(04 Teilnehmer*innen) Standort Eggenfelden

Handlungsfeld: Bewegung

- 14. Februar 2024 Rückenfit und Mobility;
(14 Teilnehmer*innen) Standort Eggenfelden
- 27. Februar 2024 Rückenfit und Mobility;
(13 Teilnehmer*innen) Standort Simbach am Inn
- 12. März 2024 Rückenfit und Mobility;
(11 Teilnehmer*innen) Standort Pfarrkirchen
- 26. März 2024 Rückenfit und Mobility;
(03 Teilnehmer*innen) Standort Arnstorf
- 23. April 2024 Pilates und Stretch;
(11 Teilnehmer*innen) Standort Simbach am Inn
- 17. September 2024 Rückenfit und Mobility
(10 Teilnehmer*innen) Standort Gangkofen

- 15.10.2024 Beckenbodentraining
(2 Teilnehmer*innen) Standort Simbach am Inn
- 29.10.2024 Rückenfit und Mobility
(06 Teilnehmer*innen) Standort Pfarrkirchen
- 26.11.24 Beckenbodentraining
(06 Teilnehmer*innen) Standort Pfarrkirchen
- 14.01.2025 Rückenfit und Mobility
(05 Teilnehmer*innen) Standort Simbach am Inn

Handlungsfeld: Herzgesundheit/Herzsport

- 08.10.2024 Cardio-Training
(7 Teilnehmer*innen) Standort Eggenfelden
- 12.11.2024 Cardio-Training
(5 Teilnehmer*innen) Standort Simbach am Inn
- 10.12.2024 Cardio-Training
(4 Teilnehmer*innen) Standort Pfarrkirchen
- 21.01.2024 Cardio-Training
(0 Teilnehmer*innen) Standort Arnstorf

Aus der Teilnehmerzahl ging hervor, dass im Handlungsfeld Bewegung die Maßnahme Rückengesundheit und im Handlungsfeld Psychische Gesundheit die Maßnahmen Yoga und Pilates bei den Mitarbeiter*innen gut ankommen. Der Standort Eggenfelden wurde bisher gut besucht und befindet sich auf Platz 1 der 5 Standorte).

Weitere angebotene Gesundheitskurse wurden bereits veröffentlicht.

❖ Fachvortrag zur Herzgesundheit beim BRK Kreisverband Rottal-Inn durch Prof. Dr. med. A. Gleißner am 01.10.2024

Hier fand ein spannender Vortrag in Pfarrkirchen im Lehrsaaal statt. Prof. Dr. Christian A. Gleißner, Kardiologe der Rottal-Inn Kliniken, vermittelte anschaulich, wie ein gesunder Lebensstil und das frühzeitige Erkennen von Risikofaktoren zu individuellen Herzgesundheit beitragen können.

Die Veranstaltungsreihe wurde fortgesetzt (November und Dezember 2024).



❖ **Herzgesund leben, bewusst genießen – herzgesund kochen für den kleinen Haushalt**

Im Januar 2025 wurde mit der vierten Gesundheitskampagne „Ernährung – Iss was – bunt und gesund“ begonnen. Hinter dieser Kampagne befindet sich das Handlungsfeld **Ernährung**.

Im Rahmen dieser Gesundheitskampagne fand ein kompakter Kochkurs unter dem Motto: „Die Küchenpartie des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn – Mitarbeitergenerationen kochen miteinander und genießen“ statt. Dieser bestand aus zwei Teilen: Theorie und Praxis.

Am 27.01.2025 fand der Theorieteil statt. Hier hielt Frau Heilmeyer vom Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Pfarrkirchen einen Fachvortrag. Hier besuchten 13 Personen diese Veranstaltung.



Am 30.01.2024 fand die Praxisveranstaltung statt. Gemeinsam mit Frau Brummer vom Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Pfarrkirchen kochten die Teilnehmer*innen und ließen den Kochabend mit dem gemeinsamen Essen ausklingen. Hier nahmen 12 Personen daran teil.

Die Autorin dieses Gesundheitsberichtes erhielt positive Rückmeldungen von den Teilnehmer*innen.



6 Fazit/Schlussfolgerung

Das Ziel des BRK Kreisverbandes Rottal-Inn ist es mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement die Mitarbeitergesundheit zu fördern und dadurch auch positive Anregungen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit zu setzen. Es ist von Wichtigkeit, dass hier weiterhin interne als auch externe Personen in den aktiven BGM-Prozess miteingebunden werden. Denn ohne das Kombinieren von diesen beiden Parteien ist eine langfristige und erfolgreiche Integration des BGM in den BRK Kreisverband Rottal-Inn nur schwer umzusetzen.

Sport und Arbeit sollen im Sinne der Menschen zusammengehören. Sowohl im Hinblick auf Leistung, Wohlbefinden und frühzeitiger gesundheitlicher Prävention. Den einen Königsweg gibt es dabei nicht. Welcher Sport wann und wo absolviert wird, hängt von den Arbeitsinhalten, persönlichen Vorlieben, der eigenen Fitness, der Motivation, der Ausstattung und den strukturellen Bedingungen ab. Es wird immer Mitarbeiter*innen geben, welche sich auf Sport nicht einlassen können oder wollen. Dies gilt es, zu akzeptieren. Deshalb ist hier die Verfasserin der Meinung, dass das Thema Gesundheit ganzheitlich betrachtet werden muss.

Die Handlungsfelder Bewegung, Psychische Gesundheit, Ernährung, Arbeitsgestaltung spielen hier eine große Rolle.

Betriebliche Gesundheitsförderung soll weiterhin kein kurz brennendes Strohfeuer, sondern ein kontinuierlicher Bestandteil im BRK Rottal-Inn sein.

Literatur

- Badura, Bernhard/Steinke, Mika (2009): Betriebliche Gesundheitspolitik in der Kernverwaltung von Kommunen. Eine explorative Fallstudie zur aktuellen Situation. Düsseldorf: Hans – Böckler – Stiftung. Online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf_fof/96676.pdf (abgerufen am 06.12.2022).
- Badura, Bernhard/Ritter, Wolfgang (1999): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin: Edition Sigma.
- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Berger, Hendrike/Nolten, Andreas (2019): Rahmenbedingungen des BGM: gesundheitspolitische und betriebswirtschaftliche Grundlagen. In: Reinfelder, Eike - Christian/Jahn, Ronny/Gingelmaier, Stephan (Hrsg.): Supervision und psychische Gesundheit. Reflexive Interventionen und Weiterentwicklungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wiesbaden: Springer – Verlag, S. 27 – 59
- Fröhlich (2013). Erarbeitung eines Konzeptes zur Einführung bzw. Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in die unternehmerische Praxis.

- Halbe-Haenschke, Babette/Reck-Hog, Ursula (2017): Die Erfolgsstrategie für Ihr BGM. Methoden und Umsetzung eines effektiven betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Riechert, Ina/Habib, Edeltrud (2017): Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen. Berlin: Springer-Verlag.
- Tarifvertrag Betriebliches Gesundheitsmanagement (TV-BGM) vom 19. Oktober 2020.
- Uhle, Thorsten/Treier, Michael (2019): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer – Verlag.