

Betriebliche Gesundheitsförderung im Geschäftsbereich BMVg: Einige Ergebnisse aus 5 Jahren Forschung

Karl-Heinz Renner¹, Annika Krick² und Jörg Felfe²

¹Universität der Bundeswehr München

²Helmut-Schmidt Universität, UniBw Hamburg



20. März 2013: Präventionskonzept
18. Juni 2015: Präventionsgesetz



10. Dezember 2013: Erlass des BMVg vom „Teilnahme der Mitarbeiter des Geschäftsbereiches BMVg an Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung“.

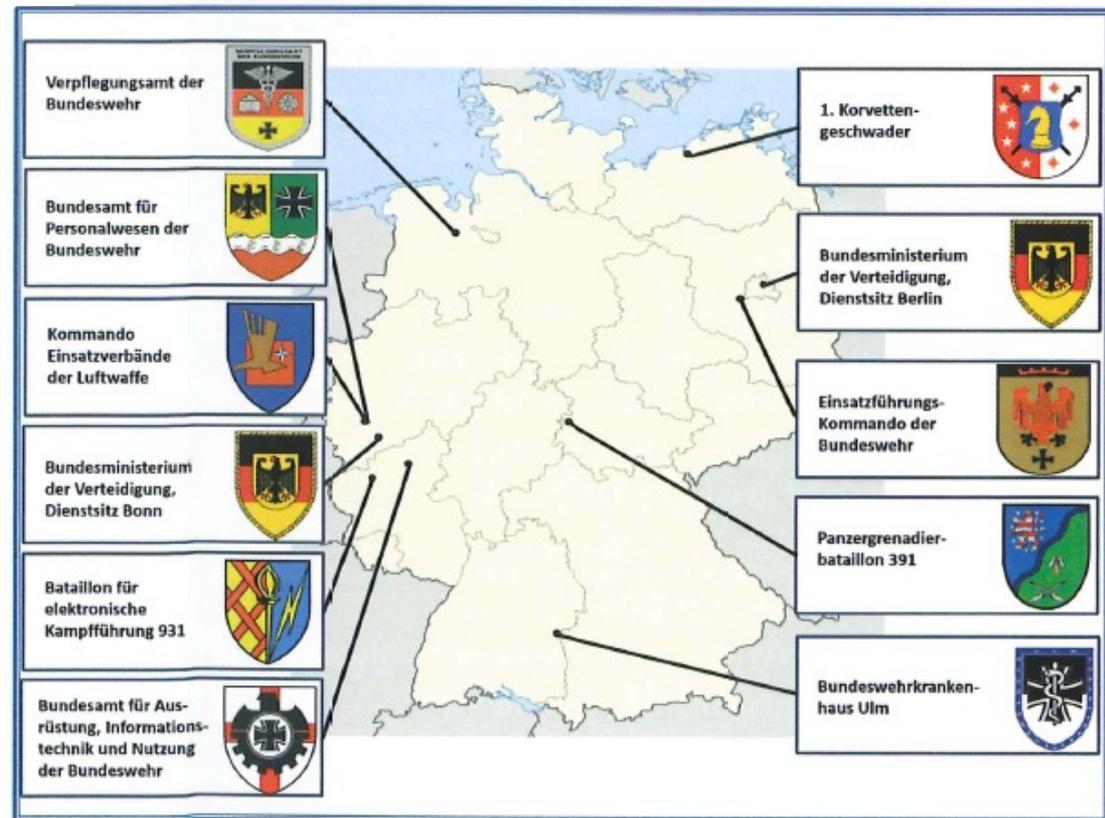


08. April 2014: Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement (Hrsg.): **Eckpunkte** für ein Rahmenkonzept zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Bundesverwaltung



BGF-Maßnahmen im Pilotprojekt:

- Bewegung
- Ernährung
- **Stressbewältigung**
- Abhängigkeitsprävention
- Schlaf-Coaching



Hintergründe BGM - BMVg



Einige Forschungsergebnisse der letzten 5 Jahre

- Bedingungen der Teilnahme und Nicht-Teilnahme (Non-Response) an BGF-Maßnahmen
- Bedarfsgerechte Stressprävention und Ressourcenförderung im BGM-Rollout der Bundeswehr
- Fazit und lessons learnt

Team



Prof. Dr. Jörg Felfe,
HSU, UniBw H



Dr. Annika Krick,
HSU, UniBw H

Wahrgenommene Belastungen und Bedarf (Felfe et al., 2019)

- 35% der insgesamt 1142 befragten Beschäftigten und 46% der 469 befragten Führungskräfte schätzen **die psychischen Belastungen** als „hoch“ oder „sehr hoch“ ein
- Hoher oder sehr hoher Bedarf an BGM-Angeboten bei 71% der Befragten
- Good News: 71% der Beschäftigten mit hohem bis sehr hohem Bedarf nehmen an BGF-Maßnahmen teil
- 29% mit hohem bis sehr hohem Bedarf nehmen nicht teil / werden durch BGF nicht erreicht.

Wichtigste Gründe zur Teilnahme (Felfe et al., 2019)

- Gesundheitlicher Nutzen (Erhalt oder Verbesserung)
- gute Rahmenbedingungen des Arbeitgebers (Zeit-, Wege- und Kostenersparnis, Attraktivität der Angebote)
- positive Mundpropaganda
- Ermutigung und aktive Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie durch die direkten Führungskräfte

FAZIT: Sowohl individuelle, also auch organisatorische, führungsbezogene und sozialkommunikative Faktoren tragen zur Teilnahmeabsicht und zur Teilnahme an BGF bei

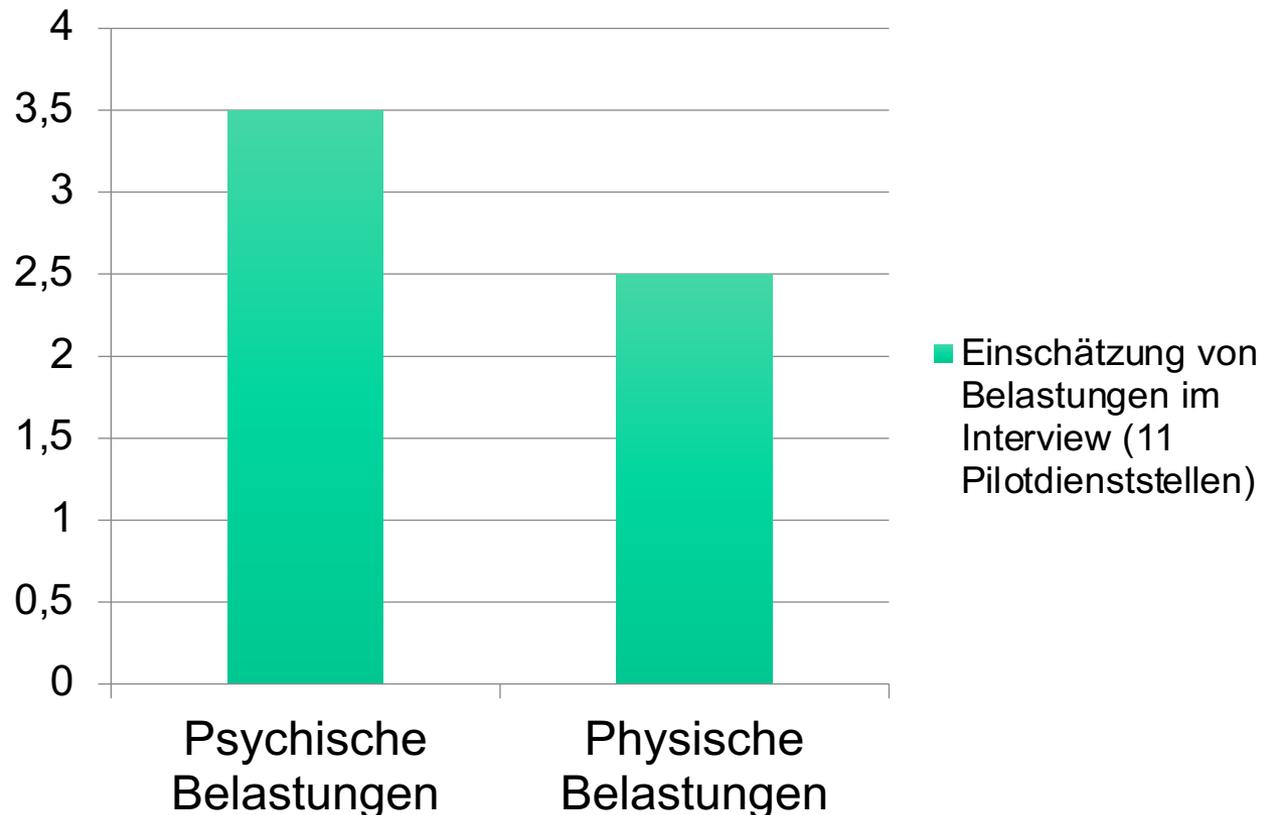
Wesentliche teilnahme-hemmende Gründe (Felfe et al., 2019)

- einseitiges Angebot (nur Bewegung)
- Angst vor Stigmatisierung
- mangelnde Unterstützung durch die direkte Führungskraft und Kolleg:innen
- noch sehr ausbaufähige Bedingungen in der Infrastruktur

Einige Forschungsergebnisse der letzten 5 Jahre

- Bedingungen der Teilnahme und Nicht-Teilnahme (Non-Response) an BGF-Maßnahmen
- **Bedarfsgerechte Stressprävention und Ressourcenförderung im BGM-Rollout der Bundeswehr**
- Fazit und lessons learnt

Interviews in den 11 BGM-Pilotdienststellen der Bw (Felfe et al., 2016)



BGF muss Maßnahmen zur Stressprävention einsetzen!



Unser Training

- Multimodales Training
 - Körperorientierte Ebene
 - Kognitiv-emotionale Ebene
 - Achtsamkeit



Annika Krick
Jörg Felfe
Karl-Heinz Renner

Stärken- und Ressourcentraining

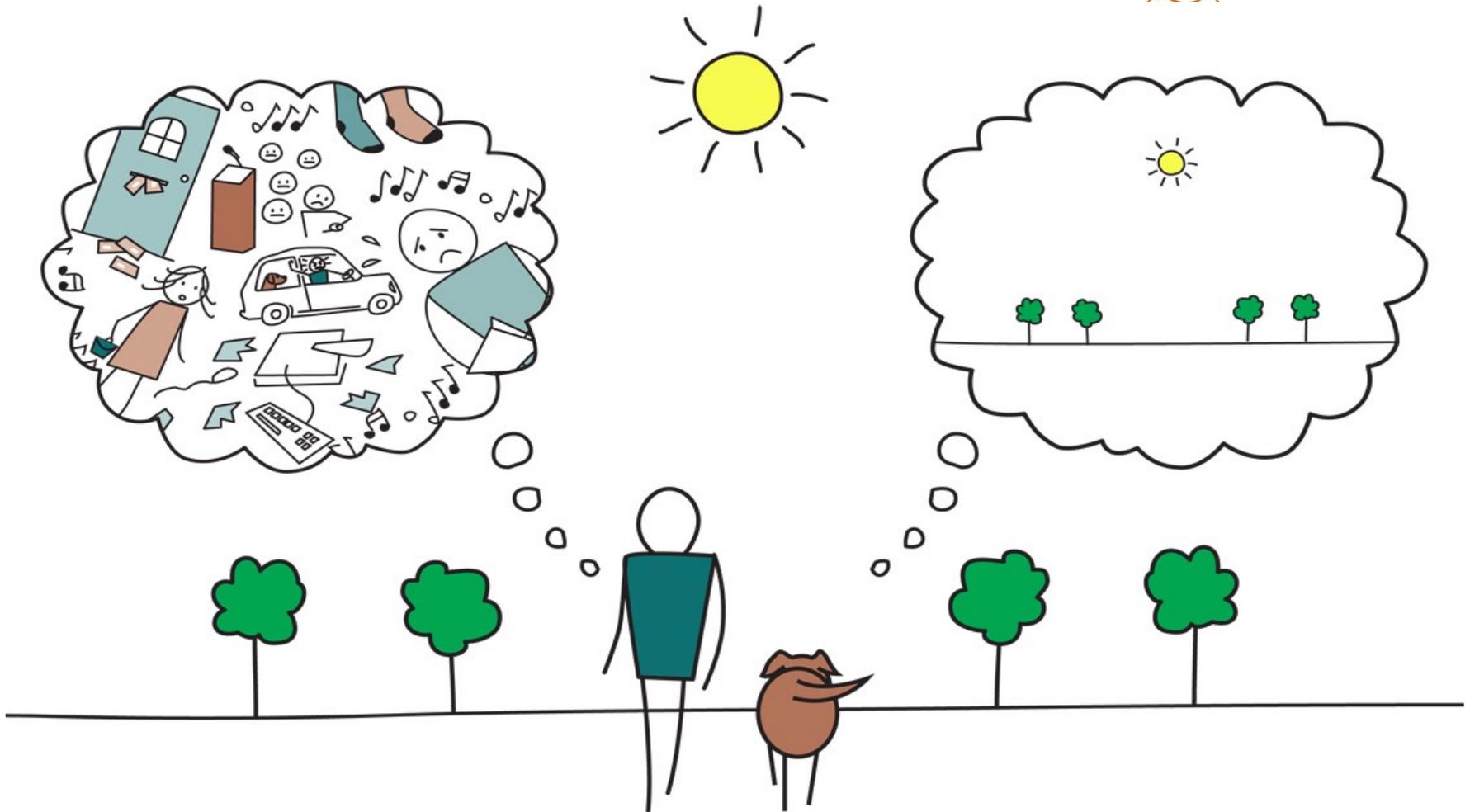
Ein Gruppentraining zur
Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz



 hogrefe

Unser Training

Termin 1	Termin 2	Termin 3	Termin 4	Termin 5	Termin 6
Einführung & meine Ressourcen	Körperaktivierung, -entlastung & Wahrnehmung				
Übungen zum Umgang mit belastenden Gedanken, Emotionen und zur Ressourcenaktivierung					
Übungen zur Aufmerksamkeitsfokussierung (Achtsamkeit)					Abschluss- runde



Mind Full, or Mindful?

Unser Training

- 6 Termine
- 1x pro Woche
- ca. 90 Minuten pro Termin
- Aufgaben und Übungen zwischen den Terminen zur Vertiefung
- Schulung von Multiplikatoren
- Anpassung an den militärischen Bereich
- Evaluation des Trainings mit Fragebögen und physiologischem Stressmarker (HRV)



Annika Krick
Jörg Felfe
Karl-Heinz Renner

Stärken- und Ressourcentraining

Ein Gruppentraining zur
Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz



 hogrefe

Einige Evaluationsergebnisse (Renner et al., 2021)

Rückgang...

- der körperlichen und psychischen Beschwerden
- des Stresserlebens

Zunahme ...

- der Resilienz
- der Achtsamkeit
- der Herzratenvariabilität

durch unser Stärken- und Ressourcentraining

- BGF-Maßnahmen werden im Geschäftsbereich BMVg insgesamt gut angenommen, erreichen aber (noch) nicht alle belasteten Mitarbeiter:innen
- Zur Förderung der BGF-Teilnahme müssen individuelle, organisatorische, führungsbezogene und sozial-kommunikative Bedingungen berücksichtigt werden
- Hohe Prävalenz psychischer Arbeitsbelastungen innerhalb und außerhalb des Geschäftsbereichs BMVg ← noch zu wenig Angebote im Bereich Stressprävention und Ressourcenförderung
- Unser SRT leistet einen Beitrag zur Schließung dieses „mental health gaps“
- Größte Herausforderung: Psychische Fitness als genauso wichtig wie Physische Fitness im Geschäftsbereich BMVg in der Fläche etablieren.

***Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!***

- Krick, A., Felfe, J. & Renner, K.-H. (2018). Stärken- und Ressourcentraining. Göttingen: Hogrefe.
- Felfe, J. et al. (2016). Analyse der Bedeutung von BGF-Maßnahmen für das individuelle Gesundheitserleben sowie das Commitment, die Arbeitgeberattraktivität und die Zufriedenheit der Beschäftigten im Rahmen der Gesamtevaluation des BGF-Pilotprojekts der Bundeswehr. Endbericht über die Ergebnisse der qualitativen Interviewstudie sowie der quantitativen Gesamtevaluation der BGF-Maßnahmen im Pilotprojekt BGM. Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- Felfe, J., Krick, A., Wunderlich, I., & Renner, K.-H. (2019). Nicht-Teilnahme (Non Response) am Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) – Ursachen und Gegenmaßnahmen (Unveröffentlichter Projektbericht): Forschungsprojekt im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung. Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr.
- Renner, K.-H., Krick, A., Riedl, L., & Felfe, J. (2021). Bedarfsgerechte Stressprävention und Ressourcenförderung im BGM-Rollout der Bundeswehr (Unveröffentlichter Projektbericht): Forschungsprojekt im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung. Universität der Bundeswehr München.