

# LIA\_tipp

## Wie gelingt betriebliche Gesundheitsförderung für vielfältige Belegschaften? Bewusstsein schaffen und Maßnahmen mit Erfolg umsetzen.

Um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, bieten Betriebe Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) an. Manche Angebote werden einer diversen Belegschaft aber nicht zufriedenstellend gerecht. Unterschiedliche Bedürfnisse der Beschäftigten sollten deshalb bereits bei der Planung und späteren Umsetzung von BGF-Maßnahmen beachtet werden. Nur so profitieren alle und die Angebote können erfolgreich sein.

### 1. Blick auf die Belegschaft

Zu Beginn ist es wichtig, sich die Belegschaft vor Augen zu führen: Wie ist die Altersstruktur und das Geschlechterverhältnis? Gibt es Beschäftigte mit Beeinträchtigungen? Wie steht es um die kulturelle Vielfalt oder die Hierarchiestruktur? Nur mit diesem Hintergrundwissen können zielgruppengerechte Gesundheitsangebote erstellt werden. In allen Betrieben gibt es verschiedene Tätigkeitsbereiche und damit verbundene Belastungen. Beschäftigte, die körperlich anstrengende Arbeit leisten, wünschen sich meist andere Gesundheitsangebote als Beschäftigte im Büro.

### 2. Gemeinsames Gesundheitsverständnis

Manchmal ist kein grundlegendes Gesundheitsverständnis in der Belegschaft vorhanden. Je nach Geschlecht, sozialer oder kultureller Herkunft können große Unterschiede bestehen. Empfehlenswert kann eine Informationsveranstaltung sein, die eine erste Wissensgrundlage schafft und eine Austauschplattform bietet, zum Beispiel in Form eines Gesundheitstags. Zudem sollten die Beschäftigten früh in den Prozess eingebunden werden, damit ihre Erfahrungen und Bedürfnisse in die Maßnahmenplanung einfließen können.



# LIA.tipp

### 3. Barrierefreie Kommunikation

Informationen sollten auf verschiedenen Kanälen gestreut und leicht zugänglich sein. Aushänge und regelmäßige Meldungen im Intranet sind mögliche Wege zur Bewerbung der Angebote. Beschäftigte, die zu Gesundheitslotsen qualifiziert werden, können die Kommunikation unterstützen. Beim Design von Plakaten sollte auf eine ausreichend große, lesefreundliche Schrift geachtet werden. Wenn sich die Beschäftigten einfach anmelden können, z. B. per E-Mail oder Anruf, erhöht sich die Teilnahmemotivation.

Achten Sie bei Vorträgen auf eine gute Akustik. Alle sollten folgen können. Die Ansprache sollte aufgrund möglicher unterschiedlicher sprachlicher Voraussetzungen leicht verständlich sein, hier sind auch Visualisierungen nützlich. Vielleicht sind auch mehrsprachige Informationen hilfreich. Generell profitieren alle Beschäftigten von Texten in verständlicher Sprache, egal welchen Wissensstand oder welches Sprachniveau sie haben.

### 4. Betriebliche Besonderheiten einbeziehen

Wenn im Schichtdienst gearbeitet wird oder es gleitende Arbeitszeiten gibt, sollten die Angebote auf die verschiedenen Arbeitszeitmodelle abgestimmt werden. Auch die Beschäftigten im Außendienst oder Homeoffice wollen berücksichtigt werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Auswahl des Ortes: Je nach Unternehmensstruktur und -standorten können Veranstaltungen in den eigenen Räumlichkeiten oder eine Kooperation mit Fitnessstudios in verschiedenen Städten von Vorteil sein.

### 5. Unterschiedliche Wertevorstellungen berücksichtigen

Angebote, an denen alle ohne Hürden teilhaben können, sind erfolgsversprechender. Wenn Kurse vor Ort in den eigenen Räumlichkeiten stattfinden, müssen körperliche Einschränkungen, unterschiedliche Fitnesslevel sowie Alters- und Hierarchieunterschiede bei der Planung berücksichtigt werden. So können Unwohlsein oder Schamgefühle vermieden werden. Denkbar sind Sportübungen, die ohne Sportkleidung durchgeführt werden können und sich leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen, beispielsweise eine aktive Pause im Stehen oder ein Spaziergang. Bei Ernährungsberatungen sollte bei der Rezeptauswahl z. B. auf kulturelle Vielfalt und vegetarische Kost geachtet werden.

### 6. Ansprechperson festlegen

Eine gleichbleibende Ansprechperson für BGF im Betrieb ist hilfreich, damit die Beschäftigten bei Fragen oder Problemen genau wissen, an wen sie sich wenden können. Wichtig ist auch, dass im Betrieb verbreitet wird, wer die Aufgabe übernimmt und dass diese Person gut erreichbar ist. Inhaltlich können Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärztinnen und -ärzte, Unterstützung leisten.

### 7. Feedback einholen

Werden die Angebote gut angenommen? Wie gefällt den Beschäftigten die Auswahl? Regelmäßiges Feedback ist wichtig, um Maßnahmen stetig zu verbessern und bedürfnisgerecht zu gestalten, denn Belegschaften können sich wandeln. Nur durch Rückmeldungen können die BGF Maßnahmen langfristig an vielfältige Belegschaften angepasst werden.

### Weitere Informationen und Quellen

- **BGF Koordinierungsstelle:** [www.bgf-koordinierungsstelle.de/nordrhein-westfalen](http://www.bgf-koordinierungsstelle.de/nordrhein-westfalen)
- **Informationen zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement:** [www.lia.nrw/bgm](http://www.lia.nrw/bgm)
- **Informationen zu Vielfalt in der Arbeitswelt:** [www.lia.nrw/vielfalt](http://www.lia.nrw/vielfalt)

### Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)  
Gesundheitscampus 10  
44801 Bochum  
[www.lia.nrw](http://www.lia.nrw)

Telefon 02 11 31 01 - 1133  
[info@lia.nrw.de](mailto:info@lia.nrw.de)  
**Bildnachweis**  
Seite 1: © nitimongkolchai/Adobe Stock

Landesinstitut für  
Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

