

# Übersicht „Zertifizierter Präventions- und Gesundheitsmanager“

## 1. Modul: Grundlagen BGM (16 UE je 60 Minuten)

### 1.1. Historie des BGM in Europa und Deutschland (2 UE)

- 1.1.1. Die Ottawa-Charta von 1986
- 1.1.2. Die Luxemburger Deklaration
- 1.1.3. Das Arbeitssicherheitsgesetz (1973) in der Übersicht
- 1.1.4. Das Arbeitsschutzgesetz (1996) in der Übersicht
- 1.1.5. Das Präventionsgesetz (2016) in der Übersicht
- 1.1.6. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) im Überblick

### 1.2. Arbeitsschutz gestern, heute und morgen (2 UE)

- 1.2.1. Arbeitssicherheitsgesetz - Die Akteure
- 1.2.2. Arbeitsschutzgesetz - Die Akteure
- 1.2.3. Gefährdungsfaktoren im Unternehmen
- 1.2.4. Formen der Betreuung nach DGUV-Vorschrift Nr. 2
- 1.2.5. Zusätzliche Beteiligte: Betriebsrat und Datenschutzbeauftragter

### 1.3. BEM - Chancen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (2 UE)

- 1.3.1. Rechtliche Grundlagen des BEM: § 84 Abs. 2 SGB IX
- 1.3.2. Rechte des Betroffenen
- 1.3.3. Pflichten des Arbeitgebers
- 1.3.4. Der BEM-Prozess im Unternehmen
- 1.3.5. Die Beteiligten im BEM-Prozess
- 1.3.6. Dokumentation des BEM
- 1.3.7. Kennzahlen im BEM

### 1.4. BG und Krankenkassen - mehr als nur Kontrolleure (2 UE)

- 1.4.1. Aufgabe und Rolle der GUV
- 1.4.2. Aufgabe und Rolle der RV
- 1.4.3. Die GKV - Möglicher Dienstleister im Unternehmen

### 1.5. Das „Gesunde Unternehmen“ (2 UE)

- 1.5.1. Die Gesundheitssituation heute im Unternehmen
- 1.5.2. Die wichtigsten Krankheitsfelder in der Übersicht
- 1.5.3. Der demografische Wandel in der Übersicht
- 1.5.4. Grundbegriffe
- 1.5.5. Soziale Gesundheit im Unternehmen

### 1.6. Psychische Erkrankungen - Die Herausforderung für Unternehmen (2 UE)

- 1.6.1. Übersicht über psychische Störungen
- 1.6.2. Woran lassen sich psychische Störungen erkennen?
- 1.6.3. Die Rolle der Führungskraft, mitarbeiterorientiertes Führen
- 1.6.4. Prävention im Führungsalltag
- 1.6.5. Externe Hilfestellungen

### 1.7. Von der Gesundheitsförderung über das Gesundheitsmanagement zur Prävention (2 UE)

- 1.7.1. Historische Entwicklung der Forschung zur Arbeit/Gesundheit
- 1.7.2. Das „Sozialkapital“ im Unternehmen
- 1.7.3. Vertikale Beziehungen im Unternehmen
- 1.7.4. Horizontale Beziehungen im Unternehmen
- 1.7.5. Aufgabenfelder der betrieblichen Gesundheitspolitik
- 1.7.6. Verhaltensprävention - Verhältnisprävention

### 1.8. Zertifizierung, Systematisierung (2 UE)

- 1.8.1. Management-Systeme in der Übersicht
- 1.8.2. Grundlagen und Ablauf von Zertifizierungen allgemein
- 1.8.3. DIN SPEC 91020
- 1.8.4. DIN EN ISO 19011
- 1.8.5. Grundlagen „Audit“
- 1.8.6. 1st Party Audit: Der BGM-Manager in der Pflicht

## **2. Modul: Organisation des BGM im Unternehmen (16 UE je 60 Minuten)**

### **2.1. BGM personell - Wer macht was im BGM? (2 UE)**

- 2.1.1. Strukturübersicht des BGM im Unternehmen
- 2.1.2. Der BGM-Manager
- 2.1.3. Der strategische Steuerungskreis
- 2.1.4. Der operative Arbeitskreis
- 2.1.5. Der Bereichszirkel in Großunternehmen
- 2.1.6. Strategische und operative Ebene im Unternehmen

### **2.2. Das strukturierte Projekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (2 UE)**

- 2.2.1. Der BGM-Prozess als Jahreszyklus
- 2.2.2. BGM - Reportings, Evaluationen, Berichte
- 2.2.3. Die Bedarfsanalyse
- 2.2.4. Die Zieldefinition
- 2.2.5. Die Maßnahmenplanung
- 2.2.6. Die Maßnahmenevaluation
- 2.2.7. Die Aktualisierung ab dem zweiten Jahr

### **2.3. Grundlagen eines effizienten Projektmanagements (2 UE)**

- 2.3.1. Der Projektmanager als zentrale Figur
- 2.3.2. Das magische Dreieck im Projektmanagement
- 2.3.3. Personelle Besetzungsoptionen
- 2.3.4. Team-Building als Schlüssel zum Erfolg
- 2.3.5. Effektive Moderationstechniken

### **2.4. Der demografische Wandel - Handlungsfelder im HR (2 UE)**

- 2.4.1. Der Wandel der Bevölkerung in Deutschland im letzten Jahrhundert
- 2.4.2. Auswirkungen allgemein
- 2.4.3. Auswirkungen im Unternehmen
- 2.4.4. Altersgerechte Arbeitsplatzmodelle
- 2.4.5. BGM als Hilfsmittel für die Akquise neuer (Fach-)Arbeitskräfte

### **2.5. Der Management-Kreislauf - Herz des BGM (2 UE)**

- 2.5.1. Der PDCA-Kreislauf
- 2.5.2. Grundsätze im Management-Prozess
- 2.5.3. Werkzeuge im Management-Prozess
- 2.5.4. Übersicht über die wichtigsten Management-Konzepte
- 2.5.5. Management im BGM - Der BGM-Manager

### **2.6. Wie viel BGM brauch ich eigentlich? - Die Bedarfsanalyse (2 UE)**

- 2.6.1. S.M.A.R.T. muss es sein...
- 2.6.2. Die vier Formen der Bedarfsanalyse
- 2.6.3. Psychische Belastungsfaktoren
- 2.6.4. Psychische Beanspruchungen
- 2.6.5. Die strukturelle Bedarfsanalyse
- 2.6.6. Die gesundheitsbezogene Bedarfsanalyse
- 2.6.7. Die Psychische Gefährdungsbeurteilung in der Übersicht

### **2.7. Grundsätze des Qualitätsmanagements (2 UE)**

- 2.7.1. Was ist QM eigentlich
- 2.7.2. Übersicht EFQM
- 2.7.3. Übersicht DIN ISO 9001
- 2.7.4. QM als Regelkreislauf

### **2.8. Der erste praktische Schritt: Das BGM-Leitbild (2 UE)**

- 2.8.1. Funktionen eines BGM-Leitbildes
- 2.8.2. Die individuelle Entwicklung eines BGM-leitbildes für Unternehmen
  - 2.8.2.1. Schritt 1: Wie passt das BGM zu meinem Unternehmen?
  - 2.8.2.2. Schritt 2: Was sind unsere Ziele des BGM?
  - 2.8.2.3. Schritt 3: Wie wollen wir unsere Ziele im BGM erreichen?
- 2.8.3. Beispiele für BGM-Leitbilder aus der Praxis

### **3. Modul: Der Einstieg in die Praxis des BGM-Managers (16 UE je 60 Minuten)**

#### **3.1. Wo stehen wir eigentlich? Die individuelle Bedarfsanalyse (2 UE)**

- 3.1.1. Der erste Workshop im neuen Unternehmen
- 3.1.2. Die fragebogengestützte Bestandsanalyse
- 3.1.3. Mitarbeiterbefragungen im Unternehmen - Vor- und Nachteile
- 3.1.4. Mögliche externe Player: Arbeitsschutz-Dienstleister, externe Arbeitsmediziner, externer Datenschutzbeauftragter
- 3.1.5. Tools zum standardisierten Einstieg

#### **3.2. Jeder gegen Jeden? - Konfliktanalysen, Konfliktmanagement (2 UE)**

- 3.2.1. Kommunikationsstörungen ermitteln
- 3.2.2. Konfliktfelder im Unternehmen
- 3.2.3. Konfliktodynamiken
- 3.2.4. Die Online-Konfliktanalyse
- 3.2.5. BGM als aktives Konfliktmanagement

#### **3.3. Grundlagen der Wirtschaftsmediation (2 UE)**

- 3.3.1. Was ist Mediation? Das 5-Phasen-Modell
- 3.3.2. Formen der Mediation
- 3.3.3. Grundlagen der Wirtschaftsmediation
- 3.3.4. Besonderheiten betriebsinterner Wirtschaftsmediationen
- 3.3.5. Vorteile von Mediationsklauseln/-vereinbarungen in Verträgen
- 3.3.6. Kurzübersicht Mediationsgesetz

#### **3.4. Moderation - Probates Mittel gegen Eskalationen (2 UE)**

- 3.4.1. Was ist Konflikt-Moderation? Grundlagen, Einsatzmöglichkeiten, Grenzen
- 3.4.2. Das 9-Stufen-Eskalationsmodell nach Friedrich Glasl
- 3.4.3. Das Modell der Konsens-Pyramide
- 3.4.4. Konflikt-Moderation in 6 Schritten

#### **3.5. Die Psychische Gefährdungsbeurteilung als gesetzliche Pflicht (2 UE)**

- 3.5.1. Gesetzliche Grundlage: Das Arbeitsschutzgesetz nach 2013
- 3.5.2. Die „klassische“ Gefährdungsbeurteilung
- 3.5.3. Die Psychische Gefährdungsbeurteilung nach GDA-Richtlinie von 1/16
- 3.5.4. Arbeitsschutzgesetz ist Strafrecht! Mögliche Konsequenzen bei Verstößen

#### **3.6. Tools der PsyGB - Die BAuA-Toolbox (2 UE)**

- 3.6.1. Was ist die BAuA, was die BAuA-Toolbox?
- 3.6.2. Der COPSQ-Test
- 3.6.3. Der DGUV-Fragebogen
- 3.6.4. Der Analyse-Workshop für kleinere Unternehmen
- 3.6.5. Der WAI - Work Ability Index
- 3.6.6. Anforderung an „selbstgestrickte“ Tools
- 3.6.7. Wie erstelle ich einfach Online-Befragungen

#### **3.7. Psychische Belastungen im Unternehmen (2 UE)**

- 3.7.1. Ein stetig wachsendes Problem im Unternehmen: Mobbing
  - 3.7.1.1. Formen von Mobbing
  - 3.7.1.2. Folgen von Mobbing
  - 3.7.1.3. Mobbingprävention als Führungsaufgabe
- 3.7.2. Das Burn-Out-Syndrom: Besondere Gefährdung für Führungskräfte
- 3.7.3. Der scheinbare Ausweg: Suchtgefahren

#### **3.8. Führen kann entspannen: Führungsstile in der Übersicht (2 UE)**

- 3.8.1. Die Gruppe - Grundlagen, Dynamiken
- 3.8.2. Was ist ein „Führer“? Formelle und informelle Führer
- 3.8.3. Führungsstile in der Praxis
- 3.8.4. Trends in den Führungsstilen

#### **4. Modul: Der BGM-Manager im Detail (16 UE je 60 Minuten)**

##### **4.1. BGM zum Messen und Bewerten: Kennzahlen im Unternehmen (2 UE)**

- 4.1.1. Was sind Kennzahlen?
- 4.1.2. Harte Kennzahlen - Weiche Kennzahlen
- 4.1.3. Evaluation und Bewertung von Maßnahmen mittels Bewertungsbögen
  - 4.1.3.1. Anforderung an Bewertungsbögen
- 4.1.4. Auswertung und Interpretation von qualitativen und quantitativen Daten

##### **4.2. Professionelle Audits im BGM (2 UE)**

- 4.2.1. Was ist ein Audit?
- 4.2.2. Wiederholung DIN SPEC 91020
- 4.2.3. Die Audits im BGM (nach DQS)
  - 4.2.3.1. Prozess-Audit
  - 4.2.3.2. Stufe 1: Kernfragen der Spezifikation
  - 4.2.3.3. Stufe 2: Volle Zertifizierung

##### **4.3. Die optimierte Bedarfsanalyse (2 UE)**

- 4.3.1. Die strategische Bedarfsanalyse
  - 4.3.1.1. Gesundheitszustand, Präsentismus, Leistungsfähigkeit, psychische Belastungen
- 4.3.2. Effizienz und Effektivität: BGM messbar machen
- 4.3.3. Der Return on Investment (ROI) - Berechnungen

##### **4.4. Evaluieren, Moderieren und Präsentieren (2 UE)**

- 4.4.1. Professionelle Evaluation vs. Alltägliche Bewertung
- 4.4.2. Modelle der Evaluation
- 4.4.3. Methodik der Evaluation
- 4.4.4. Techniken der Evaluation
- 4.4.5. Moderation nach METAPLAN®
- 4.4.6. Präsentieren: „Das Auge isst mit!“

##### **4.5. Der Gesundheitszirkel als besondere Moderationsform (2 UE)**

- 4.5.1. Moderationstechniken: Die Galerie-Methode, Bewertungsmöglichkeiten
- 4.5.2. Fragetechniken für den Moderator
- 4.5.3. Kommunikationstechniken
  - 4.5.3.1. Aktives Zuhören
  - 4.5.3.2. Paraphrasieren
- 4.5.4. Die erste Wahl: Gesundheitszirkel nach „Düsseldorfer Modell“
- 4.5.5. Die zweite Wahl: Gesundheitszirkel nach „Berliner Modell“

##### **4.6. BGM - Und Jeder will mitmachen: Wie erreiche ich meine Mitarbeiter? (2 UE)**

- 4.6.1. Die Zielgruppenanalyse
- 4.6.2. Promotoren im Unternehmen
- 4.6.3. Die zentralen Multiplikatoren: Die Führungskräfte
- 4.6.4. Gesundheitslotsen im Unternehmen
- 4.6.5. Weitere Maßnahmen der Gesundheitskommunikation im Unternehmen

##### **4.7. Der Gesundheitstag: Alle gemeinsam in eine gesunde Zukunft (2 UE)**

- 4.7.1. Der Gesundheitstag in der Übersicht
- 4.7.2. Die Planungsphase
- 4.7.3. Die Durchführung
- 4.7.4. Die Evaluation
- 4.7.5. Einbindung externer Dienstleister

##### **4.8. Was haben wir hier eigentlich gemacht? Der Gesundheitsbericht (2 UE)**

- 4.8.1. Zieldefinition, Zielgruppendefinition des Gesundheitsberichtes
- 4.8.2. Elemente und Inhalte des Gesundheitsberichtes
- 4.8.3. Die Erstellung eines Gesundheitsberichtes