

Acht auf die Gestaltung von gesunden Arbeitsbedingungen gerichtete Qualitätskriterien liegen dem „Deutschen Siegel Unternehmensgesundheit“ zugrunde. Sie sind Bausteine für den Erfolg und die Innovationskraft eines Unternehmens.

### » **Gesundheit als Managementaufgabe**

Der Erfolg des BGM setzt dessen Integration in das bestehende Management und das Wahrnehmen von Gesundheit als Führungsaufgabe voraus. Es bedarf der stetigen Weiterbildung der Führungskräfte im Bereich Gesundheit sowie des Vorhandenseins qualifizierter Ansprechpersonen im Unternehmen zu Gesundheitsfragen.

### » **Kennzahlenerhebung und Analyse**

Die Basis der Ermittlung aktueller Handlungsfelder im BGM bilden regelmäßige Untersuchungen gesundheitsrelevanter Kennzahlen sowie die Durchführung von qualitativen und quantitativen Erhebungsverfahren.

### » **Planung und Umsetzung**

Die operativen Zielsetzungen im BGM werden durch die vorangegangenen Analysen festgelegt. Zu deren Erreichung werden bedarfsorientierte Maßnahmen abgeleitet, aufgesetzt und durchgeführt.

### » **Organisationales Lernen**

Bei der Evaluation der Maßnahmen werden bisherige Handlungsschritte, Vorgehensweisen und Annahmen hinterfragt und ggf. Anpassungen vorgenommen. Durch diesen Rückkopplungsprozess werden nachhaltig die Problemlösungs- und Handlungskompetenzen bei den Beteiligten gestärkt und ein Beitrag zur gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung geleistet.

### » **Vernetzung**

Relevante interne und externe Verantwortliche kooperieren interdisziplinär auf allen Ebenen.

### » **Partizipation und Kommunikation**

Die Beschäftigten werden partizipativ an der Maßnahmenentwicklung beteiligt, wodurch eine erhöhte Akzeptanz erreicht werden kann. Die Kommunikation ist kontinuierlich und zielgruppenorientiert nach Inhalten, Zielen und Angeboten ausgerichtet.

### » **Angebotsbreite**

Die Angebotsbreite zielt insbesondere auf die klassischen Präventionsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung (Bewegung, Ernährung, Stress, Sucht) und die dafür notwendige Infrastruktur ab. Die Diversifikation der Angebote verdeutlicht die Varietät bei Maßnahmen zur Stärkung der persönlichen Gesundheitskompetenzen, als auch bei Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen.

### » **Nachhaltigkeit**

Nachhaltiges Handeln nimmt immer mehr an gesellschaftlicher Relevanz zu; Corporate Social Responsibility (CSR) oder unternehmerische Gesellschaftsverantwortung ist für viele Unternehmen längst Bestandteil ihres Handelns. Verantwortung kann aus ethischen, sozialen, ökologischen, ökonomischen und juristischen Gründen zugeschrieben oder übernommen werden. Systematisch können Organisationen so vornehmlich ökonomische, ökologische und soziale Forderungen und Interessen aller organisationalen Stakeholder erfassen und diese in ihrer Planung berücksichtigen.