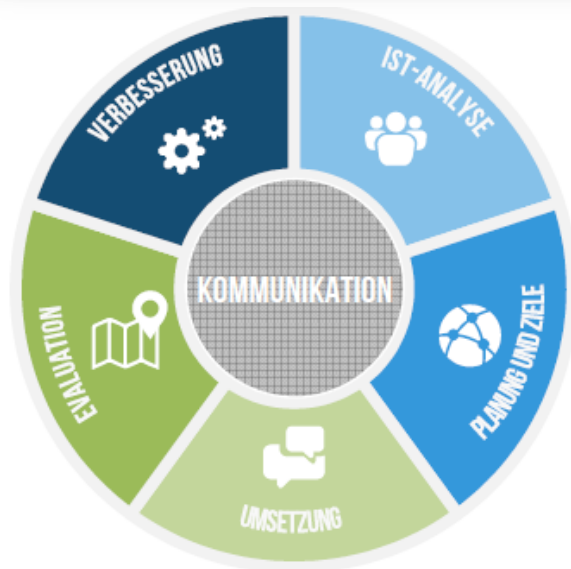


In der Betrieblichen Gesundheitsförderung können nach Jenny und Bauer unterschiedliche „Reifegrade“ identifiziert werden:

Gesundheits-orientierte Maßnahmen	Verhalten	Verhältnisse
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewegung</li> <li>• Ernährung</li> <li>• Entspannung</li> <li>• Nichtraucher</li> <li>• Ergonomie</li> <li>• etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fitnesscenter</li> <li>• Gesundes Kantinenessen</li> <li>• Ruheräume</li> <li>• Rauchfreier Betrieb</li> <li>• etc.</li> </ul>
Arbeits-orientierte Maßnahmen	Personalentwicklung	Arbeitsbedingungen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung</li> <li>• Teamfähigkeit</li> <li>• Stressmanagement</li> <li>• Qualifizierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsaufgabe</li> <li>• Handlungsspielraum</li> <li>• Arbeitsmittel und -organisation</li> </ul>

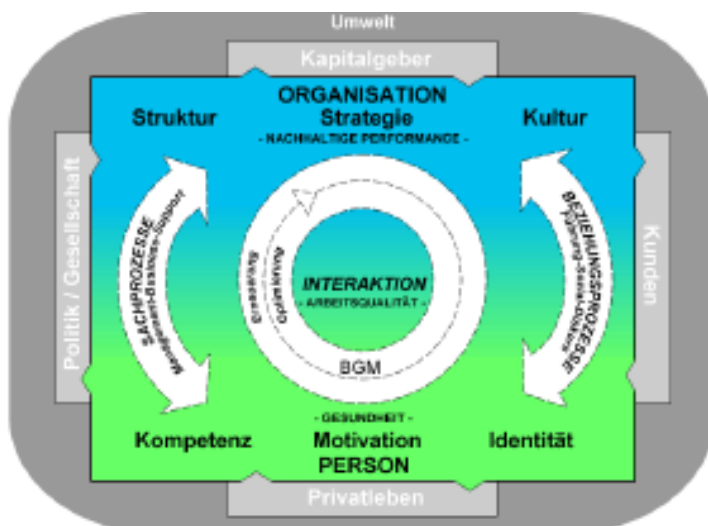
### Einzelmaßnahmen

- „Aktionismus“
- eher verhaltensorientiert
- wenig partizipativ
- wenig integrativ



### BGF-Projekt

- Projektmanagement
- Analyse
- Partizipation
- Ganzheitlichkeit
- Erfolgskontrolle



### Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Integration in betriebliche Routinen
- Teil der Unternehmenskultur und Nachhaltigkeitsstrategie
- Wirkung auf Mitarbeiter, Kunden, Auftraggeber
- BGM als Führungsaufgabe
- Dauerhafte Umsetzung