

Arbeit. Gesundheit. Strategie.

DAS MAGAZIN FÜR BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
AUSGABE 01/2026



STRATEGISCHES BGM: DER WEG RAUS AUS DEM MAßNAHMENDSCHUNGEL

STRATEGIE IM BGM: DER KOMPASS
FÜR GESUNDES ARBEITEN

WIE STRATEGISCHES BGM
PRIORITÄTEN SETZT

SKILL-HOBBYS: KOMPETENZ ALS
MENTALE RESSOURCE



Int

KURZ & KNAPP

Strategie im BGM: Der Kompass für gesundes Arbeiten	4
Gefangen im Maßnahmenschungel	5
Strategie: Bewusste Entscheidung in komplexen Zeiten	7

UNTERNEHMEN & GESUNDHEIT

Was macht Strategie im Betrieblichen Gesundheitsmanagement so wirksam?	9
Die Bausteine einer strategischen BGM-Ausrichtung	10
Mehr Orientierung durch ein Strategiepapier	12
Wie strategisches BGM Prioritäten setzt	14
Zielgruppenorientierung statt Gießkannenprinzip	17
Wie Strategie im Arbeitsalltag ankommt	19
Gesundheit nicht on top, sondern mittendrin	22
Wirkung sichtbar machen und gezielt steuern	24
Experteninterview: Wie die Mobil Krankenkasse im strategischen BGM unterstützen kann	27

TREND & LEBEN

Wie wir heute leben und morgen leben wollen	30
Longevity: Möglichst lang, möglichst gesund	31
Erschöpft vom Denken: Wenn mentale Dauerbelastung krank macht	33
Erholung beginnt nachts: Warum guter Schlaf zu unseren wichtigsten Ressourcen gehört	34
Skill-Hobbys: Kompetenz als mentale Ressource	35

MOBIL & MEHR

Mehr als Strategie: Gesundheit erleben	36
Ohne Wartefrust: Unser Facharzt-Terminservice	37
Jetzt anmelden: Kostenlose Online-Seminare im Herbst 2026	38
Nachgefragt bei: Fabian Scharenberg	39

Liebe Leserinnen und Leser,



Christoph Kossak-Glowczewski

in vielen Unternehmen ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement über Jahre gewachsen. Es sind zahlreiche Maßnahmen entstanden – oft sinnvoll und engagiert umgesetzt, aber nicht immer aufeinander abgestimmt.

So entsteht schnell ein Maßnahmenschunzel: Ein breites Angebot, bei dem unklar bleibt, was eigentlich zusammengehört, welchen Zielen es dient und was wirklich wirksam ist.

Genau hier setzt ein strategischer Blick an. Zum einen kann das BGM selbst strategischer gedacht werden: mit klaren Zielen, einer nachvollziehbaren Ausrichtung und einer strukturierten Steuerung. Zum anderen betrifft Strategie auch die konkrete Maßnahmenplanung: Welche Angebote werden umgesetzt? Welche nicht? Wie wird entschieden, was tatsächlich relevant ist?

Mit dieser Ausgabe greifen wir beide Ebenen auf. Sie erfahren, wie sich bestehende Aktivitäten einordnen und gezielter ausrichten lassen – nicht indem Sie zwangsläufig mehr tun, sondern indem Sie das Richtige tun. Denn „viel hilft viel“ gilt im BGM nicht.

Unser Ziel ist es, Ihnen Orientierung zu geben, unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens. Ein gut durchdachtes, strategisches BGM ist kein Luxus, sondern eine Investition in die Leistungsfähigkeit, Motivation und Gesundheit aller Beteiligten.

Wir laden Sie ein, die folgenden Inhalte als Impuls zu nutzen, die eigenen Maßnahmen zu reflektieren und neue Anregungen für Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement mitzunehmen.

Viel Freude beim Lesen wünschen Ihnen

**Christoph Kossak-Glowczewski
und Fabian Scharenberg**
Teamleitung Prävention und
Gesundheitsförderung



Fabian Scharenberg

A background image showing two women in a meeting. One woman in the foreground is looking up and to the right, while another woman in the background is holding a white sticky note. The scene is brightly lit, suggesting an office or workshop environment.

Strategie im BGM: Der Kompass für gesundes Arbeiten

Strategie ist der Kompass, an dem Maßnahmen sinnvoll ausgerichtet werden. Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement bedeutet sie, dass Gesundheit nicht punktuell gefördert, sondern systematisch und nachhaltig in die Unternehmenskultur integriert wird.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen kompakten Einstieg in das Thema und erfahren, warum strategisches Gesundheitsmanagement in vielen Unternehmen heute unverzichtbar ist.

Gefangen im Maßnahmenschlingel

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist in vielen Unternehmen omnipräsent:
Es gibt Programme, Angebote und Maßnahmen – oft in großer Vielfalt. Und genau hier
liegt die Herausforderung. Denn je mehr Angebote parallel entstehen, desto schwieriger
wird es, den Überblick zu behalten.

Viele Maßnahmen, wenig Struktur, keine Strategie

Was ursprünglich als sinnvolle Einzelmaßnahme begonnen hat, entwickelt sich über die Zeit zu einem Geflecht aus Aktivitäten mit unterschiedlichster Zielsetzung, Reichweite und Wirkung. Der Grund liegt selten im fehlenden Engagement, sondern in fehlender strategischer Ausrichtung. Und die Frage, die am Ende oft bleibt, lautet: Was davon ist tatsächlich wirksam?

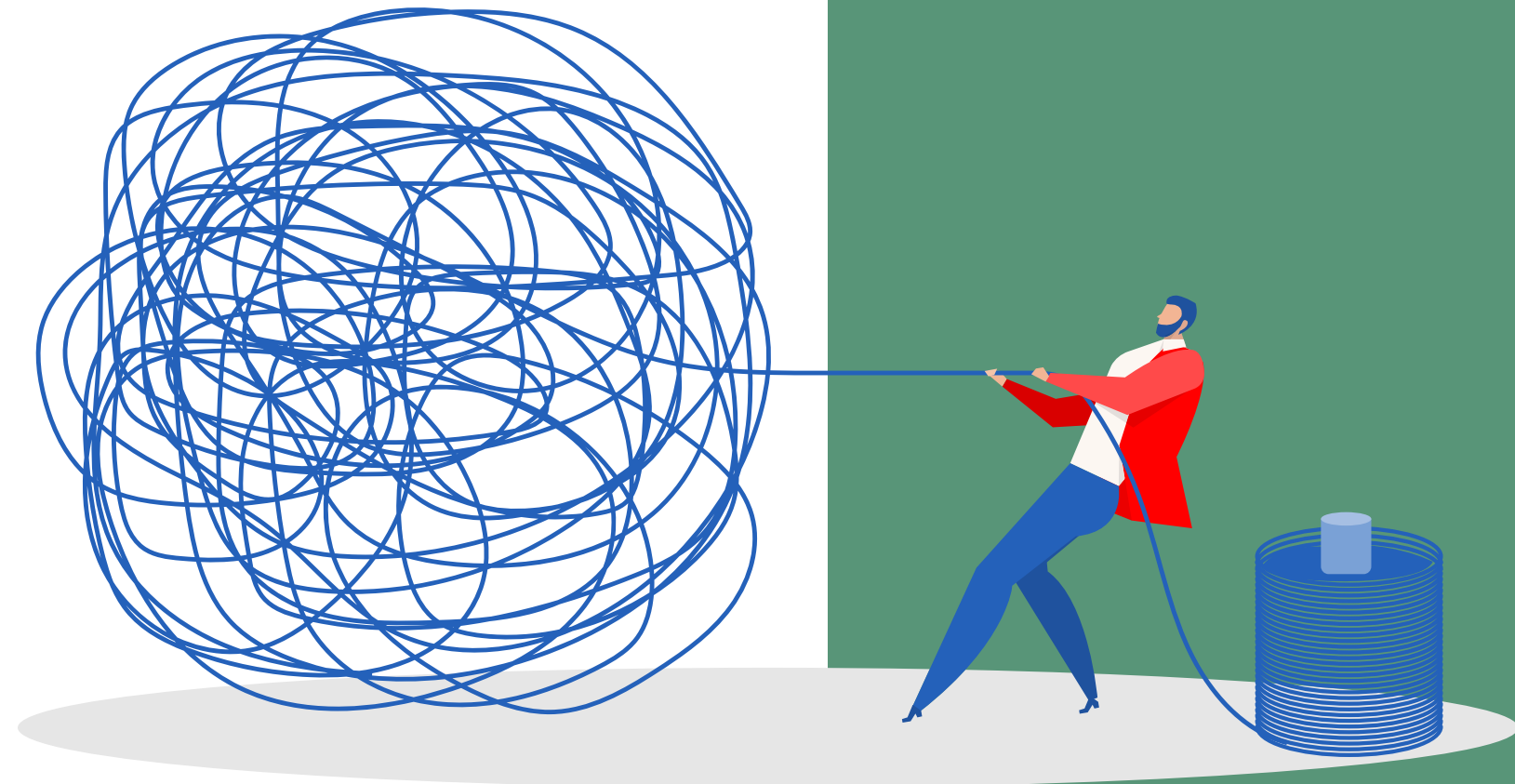
Einzelne Maßnahmen sind schnell umgesetzt. Eine klare strategische Ausrichtung dagegen entsteht nicht von selbst.

Oft fehlt eine bewusste Entscheidung:

- Was ist unser eigentliches Ziel?
- Welche Themen sind relevant?
- Und welche Maßnahmen tragen dazu bei, dieses Ziel zu erreichen?

Stattdessen wächst das Angebot weiter – ohne klare Priorisierung.

- Ein Gesundheitstag hier,
 - ein Workshop dort,
 - ein neues Angebot, weil es gerade passt.
- Ein bunter Blumenstrauß an Aktivitäten, aber wenig Zusammenhang.



BGM-Schnellcheck

1. Ist das Thema Gesundheit in Ihrem Unternehmen verbindlich und schriftlich verankert (z. B. Betriebsvereinbarung, Leitsätze, Unternehmensvision, Personalstrategie)?
☐ Ja
☐ Nein
2. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen BGM-Hauptverantwortlichen, der entsprechend qualifiziert ist?
☐ Ja
☐ Nein
3. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Projekt- oder Arbeitsgruppe, die das Thema Gesundheit betreut und vorantreibt?
☐ Ja
☐ Nein
4. Hat sich Ihr Unternehmen messbare BGM-Ziele gesetzt?
☐ Ja
☐ Nein
5. Nutzt Ihr Unternehmen Analysen und Kennzahlen, um sich ein Bild von der Gesundheit der Belegschaft zu machen (z. B. Fehlzeiten, Befragungen)?
☐ Ja
☐ Nein
6. Stellt Ihr Unternehmen finanzielle Ressourcen für Maßnahmen der Gesundheitsförderung zur Verfügung?
☐ Ja
☐ Nein
7. Werden in Ihrem Unternehmen bereits Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt (z. B. Vorträge, Workshops, Kursangebote)?
☐ Ja
☐ Nein
8. Beziehen sich die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowohl auf die Arbeit und ihre Rahmenbedingungen als auch auf das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten?
☐ Ja
☐ Nein
9. Haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich an gesundheitsrelevanten Fragestellungen und der Gestaltung von Arbeitsabläufen direkt zu beteiligen?
☐ Ja
☐ Nein
10. Sind die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen bzgl. ihres Einflusses auf die Gesundheit der Beschäftigten geschult?
☐ Ja
☐ Nein

Wie gesund ist Ihr Unternehmen?

Bevor einzelne Aspekte vertieft werden, lohnt sich ein kurzer Blick auf den aktuellen Stand des eigenen BGM. An welchen Stellen wird eine strategische Ausrichtung bereits sichtbar? Wo liegen Stärken und welche Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung lassen sich definieren?

Testergebnis

0- bis 3-mal mit Ja geantwortet:

Aller Anfang ist schwer. Ist aber einmal der erste Schritt gemacht, folgen weitere Schritte fast von allein.

4- bis 7-mal mit Ja geantwortet:

Sie sind auf dem richtigen Weg und haben bereits eine solide Basis für Ihr BGM aufgebaut. Gemeinsam können wir die Maßnahmen, Strategien und Prozesse gezielt ausbauen.

8- bis 10-mal mit Ja geantwortet:

Glückwunsch, Ihr Gesundheitsmanagement ist bereits gut aufgestellt. Sie können sich nun auf das Feintuning konzentrieren und im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses einzelne Stellschrauben gezielt justieren.

Die Antworten auf diese Fragen zeigen, wo bereits eine klare Ausrichtung besteht und wo noch Orientierung fehlt. Und genau an diesen Punkten setzt strategisches BGM an.



Egal, an welchem Punkt Sie gerade stehen, wir unterstützen Sie gern:
mobil-krankenkasse.de/bgm

Strategie: Bewusste Entscheidung in komplexen Zeiten

Strategie im Betrieblichen Gesundheitsmanagement bedeutet, Zusammenhänge zu verstehen, Prioritäten zu setzen und langfristig zu denken. Sie verwandelt einzelne Aktivitäten in einen wirksamen Gesamtansatz und unterstützt Unternehmen dabei, auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen vorbereitet zu sein.

Strategie: die bewusste Entscheidung

Im betrieblichen Alltag wird Strategie häufig mit Maßnahmenplänen gleichgesetzt. In der Managementlehre bedeutet Strategie jedoch etwas deutlich Anspruchsvolleres: die bewusste Entscheidung für bestimmte Ziele – und gegen andere – bei begrenzten Ressourcen und unsicheren Rahmenbedingungen.

Ursprünglich stammt der Begriff aus dem Militär und beschreibt dort die Kunst, Kräfte so einzusetzen, dass ein übergeordnetes Ziel erreicht wird. Übertragen auf Unternehmen geht es um langfristige Ausrichtung, nicht um operative Umsetzung.

Gerade im BGM zeigt sich die Tragweite dieser Unterscheidung. Viele Unternehmen verfügen über zahlreiche Gesundheitsangebote, allerdings ohne verbindenden Rahmen. **Das Ergebnis:** Aktivität ohne nachhaltige Wirkung.

Eine tragfähige Strategie erfüllt dagegen **drei zentrale Funktionen:**

- Sie setzt klare Prioritäten
- Sie schafft Orientierung für Entscheidungen
- Sie ermöglicht die Bewertung der Wirksamkeit

Strategisches BGM fragt nicht:
„Was können wir noch anbieten?“

Sondern:
„Was brauchen wir wirklich und warum?“

Woran man strategisches BGM erkennt

- Es basiert auf einer fundierten Analyse
- Es verfolgt klar definierte Ziele
- Es verfügt über feste Strukturen und Ressourcen
- Es wird aktiv gesteuert
- Es ist in Organisationsprozesse eingebettet

→ Nicht einzelne Maßnahmen, sondern ihr Zusammenspiel macht den Unterschied.



Begriffe kurz erklärt:



Strategie: langfristige Ausrichtung und Priorisierung



Programm: Bündelung zusammenhängender Maßnahmen



Aktion: ist in der Regel kurzfristig, punktuell und anlassbezogen. Sie entsteht häufig aus einer spontanen Idee oder einem aktuellen Bedarf heraus und steht meist für sich, z. B. Gesundheitstag, Step-Challenge, einmaliger Workshop



Maßnahme: ist geplant und verfolgt ein konkretes Ziel. Sie kann einmalig oder dauerhaft angelegt sein, ist jedoch meist Teil eines größeren Zusammenhangs, z. B.: Einführung eines Bewegungsprogramms oder eines Schulungskonzepts

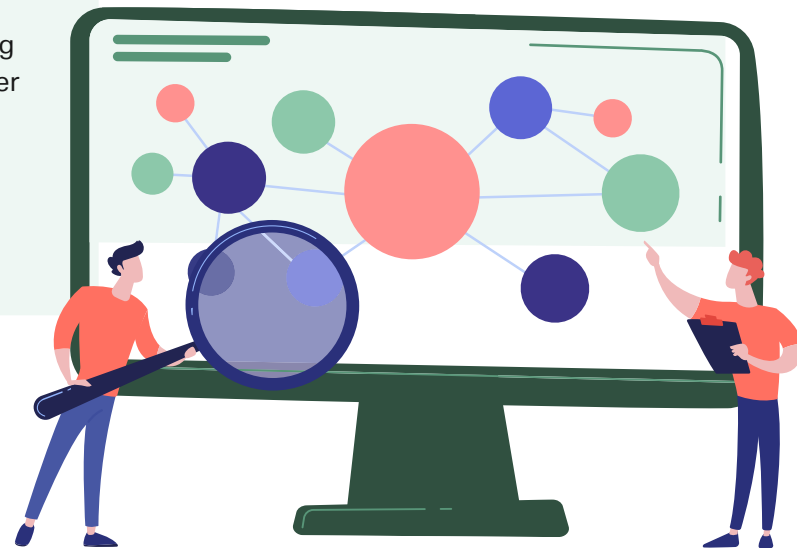


Oder vereinfacht gesagt: Aktionen setzen Impulse. Maßnahmen verfolgen ein Ziel.

Ein Blick auf die Entwicklung

In vielen Unternehmen verlagert sich der Schwerpunkt von einzelnen Gesundheitsmaßnahmen hin zu einer übergreifenden, strategisch gesteuerten Ausrichtung. Die Zukunft des BGM liegt weniger im operativen Handeln, sondern in der bewussten Entscheidung für wirksame Strukturen und klare Zielsetzungen.

Diese Entwicklung ist kein Zufall. Sie spiegelt die wachsende Erkenntnis wider, dass gesundes Arbeiten nur dann nachhaltig gelingt, wenn Gesundheit als Teil der Unternehmensstrategie verstanden wird.



Steigende Anforderungen an Flexibilität, Fachkräftebindung und organisatorische Belastbarkeit machen deutlich: Einzelaktionen reichen nicht aus, um Gesundheit langfristig zu fördern.

Im Mittelpunkt stehen daher zwei zentrale Aspekte:

- die Rolle von Führung
- und die stärkere Integration von Gesundheit in bestehende Prozesse.

Führungskräfte haben entscheidenden Einfluss darauf, wie Belastungen entstehen und wie mit ihnen umgegangen wird – etwa durch Prioritätensetzung, Arbeitsorganisation oder die Nutzung von Ressourcen. Gleichzeitig wird Gesundheit zunehmend als Querschnittsthema betrachtet und in Führungsinstrumente, Personalprozesse und strategische Entscheidungen eingebunden. Dadurch gewinnt die Gesundheitsförderung an Wirksamkeit.



Was macht Strategie im Betrieblichen Gesundheitsmanagement **so wirksam?**

Nicht einzelne Maßnahmen, sondern das Zusammenspiel von klaren Entscheidungen, Prioritäten und konsequenter Umsetzung. Die folgenden Seiten nehmen genau das in den Blick: von den grundlegenden Bausteinen über Fokus und Verankerung bis hin zur Wirkung. Anhand ausgewählter Best-Practice-Beispiele erfahren Sie, wie Strategie im BGM heute gedacht und umgesetzt wird.

1 Bausteine

Die Bausteine einer strategischen BGM-Ausrichtung

Zwischen einzelnen Gesundheitsangeboten und einer tragfähigen Strategie liegt ein entscheidender Unterschied. Während Maßnahmen punktuell wirken können, entfaltet das strategische BGM seine Stärke erst dann, wenn es auf klar definierten Bausteinen basiert, die ineinandergreifen und langfristig Stabilität schaffen. Fehlt einer davon, entstehen Lücken, Verantwortlichkeiten bleiben unklar und Maßnahmen erreichen nicht die Zielgruppen.

1. Analyse: Ursachen statt Symptome

Am Anfang jeder Strategie steht die Analyse der Ausgangssituation. Gesundheitsbezogene Kennzahlen, Mitarbeitendenbefragungen, Gefährdungsbeurteilungen oder qualitative Rückmeldungen liefern Hinweise darauf, wo Belastungen bestehen und welche Ressourcen bereits vorhanden sind.

Entscheidend ist dabei nicht die Menge der Daten, sondern ihre Interpretation im organisationalen Kontext. Eine **strategische Analyse** fragt nicht nur nach Symptomen wie Fehlzeiten oder Stressbelastung, sondern **geht tiefer**:

- Wo entstehen Belastungen im Arbeitsalltag?
- Welche Prozesse oder Strukturen tragen dazu bei?
- Welche Unterschiede gibt es zwischen Bereichen?

Erst wenn diese Zusammenhänge verstanden sind, lassen sich Maßnahmen auswählen, die tatsächlich wirksam sein können.



Praxisbeispiel: Vom Bauchgefühl zur Datengrundlage

Ein Unternehmen vermutet zunächst, dass Stress das zentrale Problem ist.

Die Analyse zeigt jedoch ein differenzierteres Bild: Häufige Unterbrechungen, unklare Prioritäten und viele parallele Aufgaben prägen den Arbeitsalltag.

Darauf aufbauend werden Maßnahmen gezielt auf die zugrunde liegenden Ursachen ausgerichtet.

Im Fokus stehen nun beispielsweise:

- klarere Prioritätensetzung
- Reduktion von Unterbrechungen
- Anpassung von Arbeitsabläufen



Das Ergebnis:

Die Maßnahmen setzen nicht mehr beim Symptom an, sondern bei den Rahmenbedingungen, die die Belastung verursachen.

Ein strategischer Blick auf das BGM beginnt mit wenigen, aber entscheidenden Fragen:

- Welche Zielgruppe oder Zielgruppen wollen wir erreichen?
- Welche gesundheitlichen Herausforderungen sind aktuell besonders relevant?
- Welche Handlungsfelder haben Priorität?
- Welche Ziele lassen sich daraus ableiten?
- Welche bestehenden Maßnahmen tragen dazu bei und welche nicht?
- Wer sind unsere internen Stakeholder?

Diese Fragen bilden die Grundlage für alle weiteren Entscheidungen.

2. Ziele: Klar statt allgemein

Aus der Analyse ergeben sich strategische Ziele, die den gewünschten Zustand beschreiben. Sie dienen als Leitlinie für Entscheidungen und helfen, Fortschritte messbar zu machen.

Wichtig ist, dass Ziele **realistisch und verständlich** formuliert sowie **klar priorisiert** sind. Zu abstrakte Zielsetzungen erschweren die Umsetzung, während zu viele Einzelziele die Orientierung beeinträchtigen.

Strategisches BGM konzentriert sich daher auf wenige zentrale Handlungsfelder, die den größten Einfluss auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit haben.

1 Bausteine

3. Struktur: Zuständigkeit und Handlungsspielraum

Ein zentrales Element ist die Klärung von Zuständigkeiten. Sie legt fest, wer welche Aufgaben übernimmt, Entscheidungen trifft und Prozesse steuert.

Darüber hinaus ist entscheidend, welche **Handlungsspielräume** mit diesen Rollen verbunden sind. Das betrifft beispielsweise Budgetverantwortung, Entscheidungsbefugnisse oder den Zugriff auf relevante Informationen.

Strategisches BGM berücksichtigt daher beides: klare Zuständigkeiten und ausreichend Spielraum, um im jeweiligen Verantwortungsbereich wirksam handeln zu können.

Ohne diese Verbindung bleibt das BGM häufig vom Engagement Einzelner abhängig und verliert an Verbindlichkeit.



Praxisbeispiel: Verantwortung ohne Spielraum

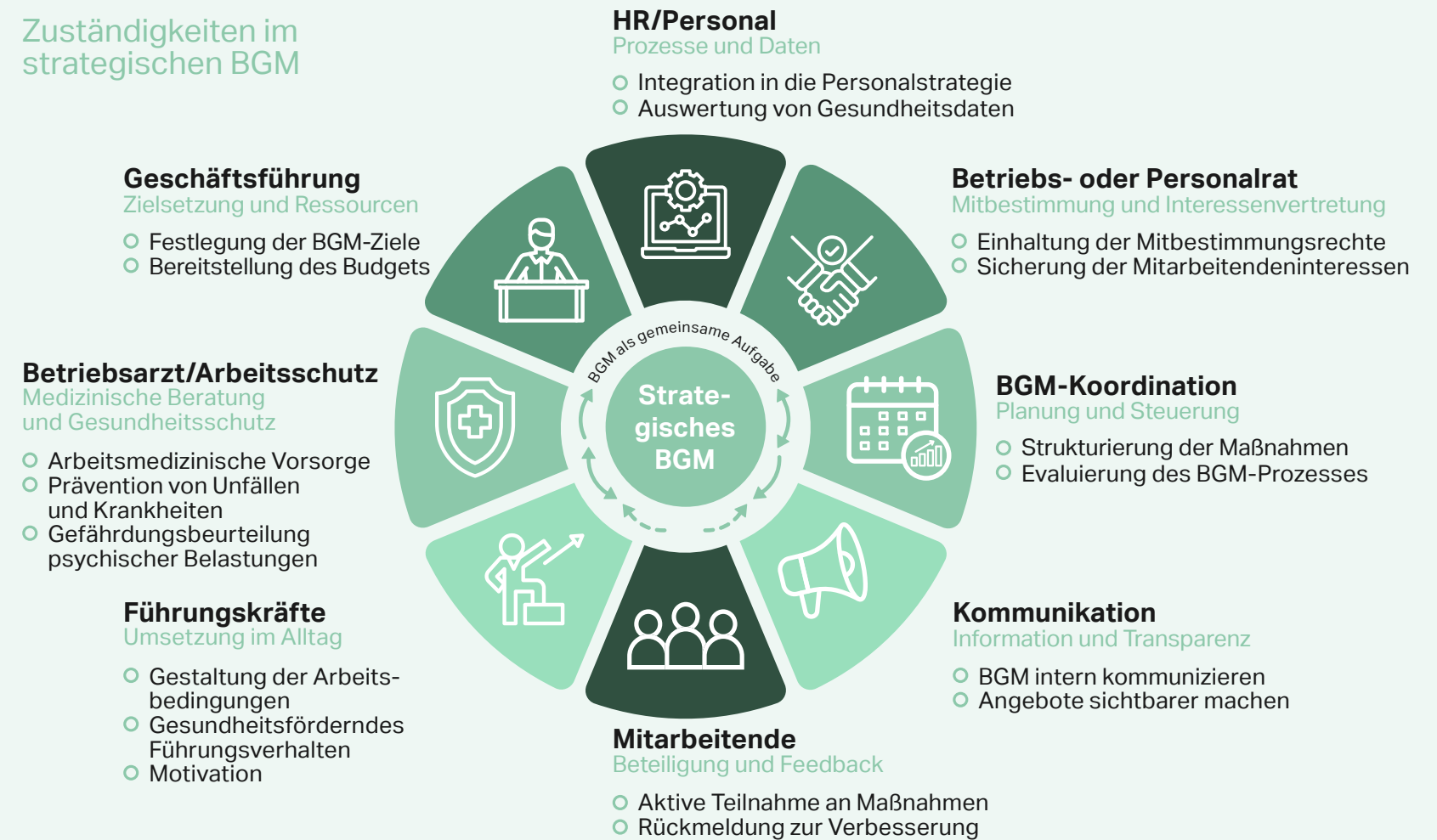
In einem Unternehmen sind die BGM-Verantwortlichen offiziell für die Umsetzung von Maßnahmen zuständig.

In der Praxis fehlen jedoch die notwendigen Handlungsspielräume: Maßnahmen müssen mehrfach abgestimmt werden, Budgets sind nicht eigenständig nutzbar und Entscheidungen werden auf andere Ebenen verschoben.

Die Folge: Maßnahmen werden verzögert oder gar nicht umgesetzt – trotz klar zugewiesener Zuständigkeit.

Erst wenn Entscheidungsbefugnisse und Budgetverantwortung klar geregelt sind, kann das BGM aktiv gesteuert werden.

Zuständigkeiten im strategischen BGM



4. Steuerung: Lernen und anpassen

Neben strukturellen Rahmenbedingungen braucht strategisches BGM klare Steuerungsmechanismen. Steuerung beschreibt, wie Entscheidungen getroffen, Maßnahmen priorisiert und Ergebnisse überprüft werden. Dazu gehören regelmäßige Berichte, Zielvereinbarungen oder Gremien, die bereichsübergreifend arbeiten. Ohne solche Steuerungsprozesse besteht die Gefahr, dass Aktivitäten nebeneinander

laufen oder kurzfristige Interessen langfristige Ziele verdrängen.

Strategisches BGM ist kein statisches Konzept.

Es entwickelt sich weiter durch:

- regelmäßige Überprüfung
- Anpassung von Maßnahmen
- Lernen aus Erfahrungen

Mehr Orientierung durch ein Strategiepapier

Wie das Evangelische Krankenhaus Oldenburg seinem BGM einen strategischen Rahmen gegeben hat

Viele Unternehmen verfügen über eine Vielzahl von Gesundheitsangeboten, Projekten und Einzelmaßnahmen. Mit der Zeit stellt sich jedoch die Frage, wie diese Aktivitäten zusammenwirken, welche Ziele sie verfolgen und wie ihre Weiterentwicklung gesteuert werden kann. Vor diesem Hintergrund hat das Evangelische Krankenhaus Oldenburg sein Betriebliches Gesundheitsmanagement durch die Erarbeitung eines Strategiepapiers weiterentwickelt.

Strategie sichtbar machen

Das Strategiepapier bündelt zentrale Informationen zum BGM und macht sie für Führungskräfte, Mitarbeitende und weitere Beteiligte nachvollziehbar.

Dazu gehören unter anderem:

- die strategische Ausrichtung und Zielsetzung des BGM
- zentrale Handlungsfelder und Entwicklungsschwerpunkte
- Rollen, Zuständigkeiten und beteiligte Akteure
- Prozesse und Entscheidungswege
- Grundlagen für die Planung zukünftiger Maßnahmen

Dadurch entsteht ein gemeinsames Verständnis davon, welche Ziele verfolgt werden und wie das BGM zum Erreichen dieser Ziele beitragen soll.



Klare Strukturen schaffen

Ein wesentlicher Nutzen des Strategiepapiers besteht darin, dass Abläufe und Verantwortlichkeiten transparenter geworden sind.

Zuständigkeiten wurden klar definiert und relevante Akteure eindeutig benannt. Das erleichtert die Zusammenarbeit und macht sichtbar, wer welche Rolle im BGM übernimmt.

Gleichzeitig konnten durch die systematische Analyse bestehender Aktivitäten bisher wenig beachtete oder offene Themen identifiziert werden. Dadurch entstanden neue Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements.



Bausteine

Best Practice



Von Einzelmaßnahmen zur Steuerung

Für das Evangelische Krankenhaus Oldenburg dient das Strategiepapier heute als zentraler Orientierungs- und Entscheidungsrahmen.

Neue Maßnahmen werden nicht isoliert betrachtet, sondern in Bezug auf die definierten Ziele und Handlungsschwerpunkte bewertet. Dadurch entsteht eine fundierte Grundlage für die Priorisierung und Entwicklung zukünftiger Aktivitäten.

Zudem erhöht das Strategiepapier die Transparenz gegenüber Führungskräften und Mitarbeitenden. Ziele, Prozesse und Maßnahmen können klar kommuniziert werden, wodurch Verständnis und Akzeptanz für das BGM wachsen. Auch das sichtbare Bekenntnis der Managementebene zum Gesundheitsmanagement wird durch das Dokument gestärkt und schafft zusätzliche Verbindlichkeit.

Strategie bleibt in Bewegung

Das Strategiepapier versteht sich nicht als statisches Dokument, sondern als Arbeitsgrundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung des BGM.

Künftig soll es noch stärker in die Kommunikation mit Führungskräften eingebunden werden, um ein gemeinsames Verständnis von Zielen, Verantwortlichkeiten und Prioritäten zu fördern. Gleichzeitig wird das Dokument regelmäßig aktualisiert, damit neue Anforderungen und Entwicklungen frühzeitig berücksichtigt werden können.



Erkenntnis

Ein Strategiepapier allein bewirkt noch keine Veränderung. Es sorgt jedoch dafür, dass Ziele, Zuständigkeiten, Entscheidungen und Maßnahmen aufeinander abgestimmt werden, und schafft damit die Grundlage für ein langfristig steuerbares BGM.

2 Orientierung

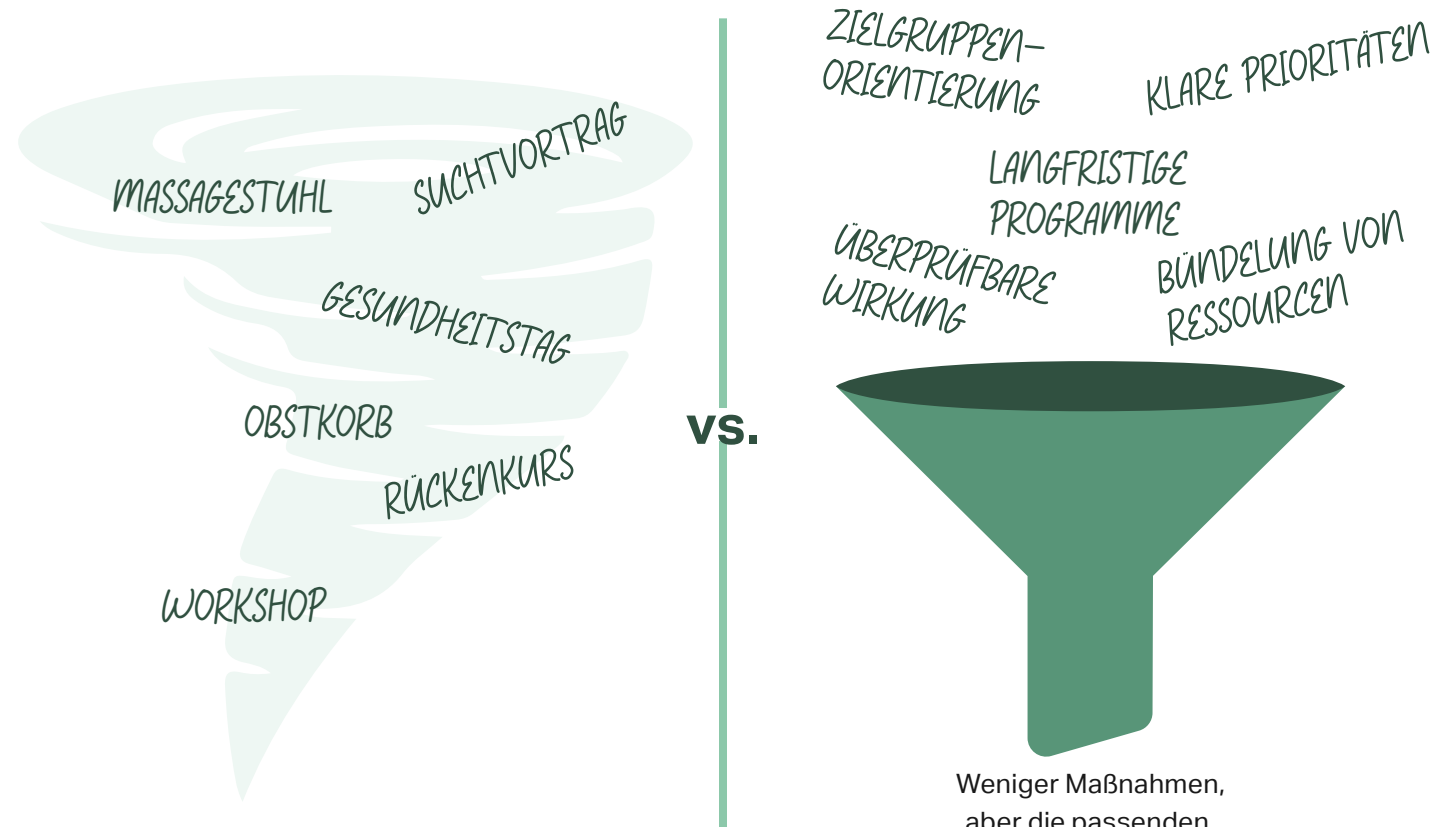
Wie strategisches BGM Prioritäten setzt

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wächst innerhalb eines Unternehmens meist über Jahre hinweg. Neue Ideen kommen hinzu, bestehende Angebote bleiben unverändert, ein Gesundheitstag hier, ein Workshop da, dazu digitale Angebote, Aktionen und Impulse. Das Problem: Ohne klare Prioritäten entsteht ein struktur- und zielloses Nebeneinander, das Ressourcen bindet, aber kaum nachhaltige Veränderungen bewirkt.

Das Gießkannenprinzip: Viel Aufwand, wenig Wirkung

Das Gießkannenprinzip bezeichnet die gleichmäßige Verteilung von Ressourcen, Budgets oder Maßnahmen. Diese werden breit gestreut, unabhängig davon, ob sie zu den konkreten Belastungen oder Bedürfnissen passen. Gesundheitsaktionen folgen dann eher Kalendern als strategischen Zielen: Jährliche Aktionstage oder wechselnde Kursangebote finden ohne erkennbaren Zusammenhang oder Bedarf statt.

Einzelne Maßnahmen entfalten selten eine nachhaltige Wirkung, wenn sie nicht in eine übergeordnete Strategie eingebettet sind. **Denn Mitarbeitende nehmen Angebote selektiv wahr, Führungskräfte verlieren den Überblick und Verantwortliche können kaum beurteilen, welche Maßnahmen tatsächlich relevant sind.** Zudem entsteht bei Beschäftigten mitunter der Eindruck, Gesundheit werde eher symbolisch als systematisch behandelt.



Praxisbeispiel: Vortrag vs. Workshop

Ein einstündiger Impulsvortrag zum Thema Stress

- erreicht viele Mitarbeitende,
- ist einfach zu organisieren,
- verursacht geringe Kosten.



Und trotzdem bleibt oft wenig hängen.

Ein halbtägiger Workshop hingegen:

- erreicht weniger Personen,
- erfordert mehr Planung,
- geht inhaltlich tiefer, wirkt nachhaltiger.



Verändert dafür konkretes Verhalten im Arbeitsalltag.

2 Orientierung

Was wollen wir erreichen?

Fokus entsteht nicht durch zusätzliche Angebote, sondern durch eine klare inhaltliche Ausrichtung. Eine zentrale Grundlage dafür sind **eindeutig formulierte Ziele**.

Sie geben vor, worauf das BGM ausgerichtet ist, und schaffen eine gemeinsame Bezugsebene für Entscheidungen. Damit Ziele diese Funktion erfüllen können, müssen sie konkretisiert werden.

Nicht: „Wir wollen Gesundheit fördern“

Sondern: „Wir reduzieren die psychische Belastung im Vertrieb.“

Erst wenn klar ist, was sich verändern soll, kann entschieden werden, wie dieses Ziel erreicht werden soll.



Praxisbeispiel: Ziel statt Aktion

Statt einen klassischen „Aktionstag: Gesundheit“ zu planen, wird nach einem konkreten Ziel gefragt: „Welches Problem wollen wir eigentlich lösen?“

Die Antwort:

„Die mentale Belastung in diesem Bereich soll reduziert werden.“

Die Umsetzung:

- kein Gesundheitstag,
- sondern eine gezielte Workshop-Reihe für betroffene Teams,
- ergänzt durch Maßnahmen auf Führungsebene.



Das Ergebnis:

- höhere Relevanz für die Teilnehmenden
- konkrete Veränderungen im Teamalltag
- nachhaltigere Wirkung

Wen wollen wir erreichen?

Entscheidend ist außerdem, **für welche Zielgruppen** die Ziele gelten und welche Herausforderungen im jeweiligen Arbeitskontext im Vordergrund stehen.

Denn die **Anforderungen unterscheiden sich** innerhalb eines Unternehmens oft deutlich: Belastungen in operativen Bereichen, im Vertrieb oder in administrativen Funktionen sind selten identisch – ebenso wenig wie die vorhandenen Ressourcen. Strategisches BGM berücksichtigt diese Unterschiede. Es verbindet übergeordnete Zielsetzungen mit den spezifischen Bedarfen einzelner Zielgruppen und schafft so eine Grundlage für passgenaue Maßnahmen.

Erst auf dieser Basis **lässt sich sinnvoll priorisieren**. Nicht alle Themen können gleichzeitig im Fokus stehen und nicht jede Maßnahme trägt gleichermaßen zur Zielerreichung bei. Unternehmen verfügen außerdem über begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen. Werden diese auf zu viele Initiativen verteilt, sinkt die Intensität jeder einzelnen Maßnahme. Orientierung und Klarheit bedeuten daher auch, bewusst zu entscheiden: **Was zählt auf die definierten Ziele ein und was nicht?**

Ein Schritt, der in der Praxis oft schwerfällt. Denn viele BGM-Verantwortliche sehen sich mit der Erwartung konfrontiert, möglichst viele Themen abzudecken und für unterschiedlichste Zielgruppen Angebote



bereitzustellen. Fokus bedeutet in diesem Zusammenhang, **Erwartungen aktiv zu steuern und nachvollziehbar zu begründen**, warum bestimmte Themen im Vordergrund stehen und andere nicht.

Denn je mehr parallel passiert, desto wichtiger sind klare Antworten auf folgende Fragen:

- Wofür stehen wir eigentlich?
- Was soll sich konkret verändern?
- Welche Maßnahme trägt zu welchem Ziel bei?

2 Orientierung

Fokus ist eine Führungsaufgabe

Fokus entsteht nicht zufällig. Er muss bewusst festgelegt und von den Führungskräften im Arbeitsalltag konsequent verfolgt werden. Wenn diese wissen, welche Ziele verfolgt werden und welche Maßnahmen Priorität haben, können sie Gesundheitsaspekte gezielt in ihre Entscheidungen einbeziehen. Umgekehrt führt Unklarheit häufig dazu, dass Gesundheitsinitiativen als zusätzliche Aufgabe wahrgenommen werden, die neben anderen Anforderungen kaum umsetzbar erscheinen. Strategische Klarheit entlastet Führungskräfte, weil sie Orientierung bietet und Handlungsspielräume definiert.

Das bedeutet auch:

- Prioritäten klar kommunizieren
- Erwartungen steuern
- Entscheidungen begründen

Dies ist kein einmaliger Schritt, sondern ein fortlaufender Prozess, denn Prioritäten können sich verändern – etwa durch neue Belastungen, organisatorische Veränderungen oder externe Einflüsse. Entscheidend ist daher weniger, die eine richtige Entscheidung zu treffen, als regelmäßig zu überprüfen, ob der gewählte Fokus weiterhin sinnvoll ist.



Praxisbeispiel: Regelmäßige Überprüfung

Ein Unternehmen überprüft seinen Schwerpunkt einmal jährlich:

- Welche Entwicklungen sind neu?
- Welche Ziele wurden erreicht?
- Wo besteht weiterer Handlungsbedarf?



Das Ergebnis:

- kontinuierliche Weiterentwicklung
- bessere Anpassungsfähigkeit
- langfristig stabilere Ausrichtung

Gut zu wissen: Klarheit stärkt Akzeptanz

Studien zeigen, dass Beschäftigte Gesundheitsmaßnahmen stärker nutzen, wenn deren Zweck und strategische Einbettung für sie nachvollziehbar sind. Transparente Kommunikation über Ziele und Hintergründe erhöht daher die Beteiligung und das Vertrauen in entsprechende Programme.*

* Haufe: „Hürden der Teilnahme: Warum Beschäftigte BGF-Angebote meiden“

Zielgruppenorientierung statt Gießkannenprinzip

Wie die Autobahn GmbH Northwest Zielgruppen definiert und analysiert um Gesundheitsangebote wirksamer auszurichten

Als eine der größten und vielfältigsten Infrastrukturbetreiberinnen in Deutschland ist die Autobahn GmbH des Bundes verantwortlich für rund 13.200 Kilometer Autobahnnetz. Während Beschäftigte im Büro viel Zeit am Bildschirm verbringen, sind Straßenwärter körperlichen Belastungen und dem Gefahrenraum Autobahn ausgesetzt. Vor diesem Hintergrund hat sich die Autobahn GmbH Northwest bewusst dafür entschieden, unterschiedliche Zielgruppen im BGM zu definieren und genauer zu betrachten. Ziel ist es, Gesundheitsangebote dort bereitzustellen, wo sie den größten Nutzen entfalten können.

Unterschiedliche Menschen – unterschiedliche Anforderungen

Ein zentraler Beweggrund für die Zielgruppenarbeit war die Erkenntnis, dass nicht alle Beschäftigten die gleichen Voraussetzungen mitbringen. Belastungen, Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken unterscheiden sich je nach Tätigkeit, Alter, Arbeitszeitmodell oder individuellen Rahmenbedingungen erheblich. Werden diese Unterschiede berücksichtigt, können Maßnahmen gezielter auf die tatsächlichen Anforderungen der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten werden.

Dadurch steigt nicht nur die Relevanz der Angebote. Auch die Akzeptanz und die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme nehmen zu.

Zielgruppen greifbar machen

Die Zielgruppenbetrachtung endet dabei nicht bei allgemeinen Kategorien wie „Bürobeschäftigte“ oder „Straßenwärter“. Um Bedürfnisse, Belastungen und Kommunikationswege besser zu verstehen, werden Zielgruppen möglichst konkret beschrieben.

Sogenannte Zielgruppensteckbriefe erfassen die spezifischen Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken auf einen Blick. Dadurch entsteht ein differenziertes Bild der jeweiligen Zielgruppe – und damit eine fundierte Grundlage für Maßnahmen und Kommunikation.

Was gehört zu einem Zielgruppensteckbrief?

- Tätigkeit und Arbeitsumfeld
- Belastungen und Ressourcen
- Bedürfnisse und Erwartungen
- Kommunikationswege
- Typischer Tagesablauf
- Stellenwert von Gesundheit
- Beispielzitat aus der Zielgruppe



2 Orientierung

Best Practice



Mehr Orientierung für Entscheidungen

Die Zielgruppenorientierung hilft nicht nur bei der Gestaltung von Maßnahmen. Sie unterstützt auch die strategische Steuerung des BGM.

Mit klar definierten Profilen lassen sich konkrete Vorhaben formulieren, Maßnahmen bedarfsgerecht priorisieren und Ressourcen dort einsetzen, wo der größte Nutzen zu erwarten ist.

Gleichzeitig werden Erfolge besser messbar. Entwicklungen können differenzierter bewertet und Maßnahmen fortlaufend optimiert werden.

Gesundheit strategisch ausrichten

Für die Autobahn GmbH Nordwest ist Zielgruppenarbeit deshalb mehr als eine methodische Übung. Sie schafft die Grundlage dafür, Gesundheitsmaßnahmen mit übergeordneten Unternehmenszielen zu verknüpfen.

Zu diesen Zielen gehören beispielsweise:

- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsschutz
- Mitarbeitendenzufriedenheit
- Unternehmensattraktivität

Zielgruppen helfen dabei, Gesundheitsmaßnahmen passgenau auszurichten und Gesundheitsförderung dort wirksam werden zu lassen, wo sie tatsächlich benötigt wird.



Erkenntnis

Ohne Zielgruppen bleibt BGM häufig unspezifisch. Wer die unterschiedlichen Voraussetzungen innerhalb der Belegschaft berücksichtigt, schafft die Grundlage für passgenaue, wirksame und strategisch ausgerichtete Gesundheitsmaßnahmen.

3 Verankerung

Wie Strategie im Arbeitsalltag **ankommt**

Viele Unternehmen verfügen über überzeugende Gesundheitsstrategien, sorgfältig erarbeitet und fachlich fundiert. Dennoch bleibt die spürbare Wirkung im Arbeitsalltag oft begrenzt. Beschäftigte erleben weiterhin Zeitdruck, Führungskräfte kämpfen mit Zielkonflikten und Gesundheitsangebote werden nur punktuell genutzt. Der Grund liegt selten in der Qualität der Strategie selbst, sondern in ihrer fehlenden Verankerung.

Strategien bleiben deshalb wirkungslos, wenn sie als eigenständiges Thema behandelt werden. Sie existieren dann auf Konzeptpapieren oder in Projektstrukturen, bieten allerdings wenig Verbindung zu den tatsächlichen Abläufen im Unternehmen. Verankerung bedeutet, diese Trennung aufzulösen und Gesundheit in bestehende Entscheidungs- und Arbeitsprozesse einzubinden.



Typische Symptome fehlender Verankerung sind:

- Strategiepapiere, die kaum bekannt sind
- Maßnahmen, die parallel zueinander laufen
- unklare Erwartungen an Führungskräfte
- geringe Priorität im Arbeitsalltag
- fehlende Verbindung zu operativen Zielen

Anzeichen guter Verankerung:

- Zuständigkeiten und Rollen sind klar definiert
- bestehende Strukturen werden genutzt
- etablierte Schnittstellen zu Arbeitsschutz, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement
- Gesundheitsziele werden überprüft und weiterentwickelt, Kennzahlen regelmäßig ausgewertet
- Maßnahmen werden langfristig geplant

Vom Papier in die Praxis: How-to: Verankerung

① Führung als zentraler Hebel

Kaum ein Faktor beeinflusst die Arbeitsbedingungen so stark wie das Verhalten von Führungskräften. Sie entscheiden über Arbeitsorganisation, Prioritäten, Kommunikation und den Umgang mit Belastungen. Ihre Haltung prägt maßgeblich, wie Gesundheitsziele im Arbeitsalltag berücksichtigt werden.

Strategisch verankertes BGM unterstützt die Führungskräfte dabei, Gesundheit als Führungsaufgabe wahrzunehmen – nicht als zusätzliche Belastung, sondern als Bestandteil wirksamer Teamsteuerung. Dazu gehören klare Erwartungen, Qualifizierungsangebote und praxisnahe Instrumente.

Fehlt diese Unterstützung, bleibt Gesundheit häufig ein individuelles Engagement einzelner Führungspersonen und variiert stark zwischen Bereichen.



Praxisbeispiel: Führung integrieren statt zusätzlich schulen

Ein Unternehmen bietet regelmäßig Workshops zu „gesunder Führung“ an. Die Teilnahme ist gering, die Wirkung begrenzt.

Die Veränderung:

- Integration von Gesundheitsaspekten in bestehende Führungsformate
- Verknüpfung mit Zielvereinbarungen



Das Ergebnis:

- höhere Relevanz
- stärkere Umsetzung im Alltag

3 Verankerung

② Integration in Prozesse statt Zusatzprogramme

Strategische Verankerung zeigt sich dort, wo Gesundheit nicht on top organisiert wird, sondern in bestehende Strukturen und Abläufe integriert ist.

Dazu gehören neben klassischen HR-Prozessen auch Bereiche wie:

- Arbeitsschutz
- Qualitätsmanagement
- Corporate Social Responsibility (CSR)
- Organisations- und Personalentwicklung



Arbeitszeiten, Qualifizierungsmaßnahmen oder Führungsleitlinien beeinflussen die Gesundheit der Beschäftigten oft stärker als einzelne Präventionsangebote. Werden solche Faktoren systematisch berücksichtigt, entsteht ein integrierter Ansatz, der nachhaltige Veränderungen ermöglicht. Verankerung gelingt vor allem dann, wenn vorhandene Strukturen gezielt genutzt werden:

- Gremien und Steuerungskreise
(z. B. Arbeitsschutzausschuss, Lenkungsreise, Jour Fixes)
- Berichts- und Entscheidungswege
(z. B. regelmäßige Reportings, Zielvereinbarungen, Management-Reviews)
- Kommunikationsformate
(z. B. Führungskräfte-Meetings, Mitarbeitendenversammlungen)
- Richtlinien und Vereinbarungen
(z. B. Betriebsvereinbarungen, Leitlinien zur Arbeitsgestaltung)
- Budget- und Planungsprozesse
(z. B. Integration in Jahresplanung oder Projektbudgets)

→ So entstehen Synergien statt paralleler Systeme.

Was sich dadurch verändert

Durch diese Form der Integration wird Gesundheit:

- nicht als zusätzliches Thema aufgesetzt,
- sondern in bestehende Entscheidungsprozesse einbezogen.

Das erhöht:

- die Reichweite von Maßnahmen
- die Verbindlichkeit im Alltag
- die Anschlussfähigkeit an andere Themen



Praxisbeispiel: Synergien nutzen

Ein Unternehmen integriert das BGM in bestehende Steuerungsgremien:

- Gesundheit wird als festes Thema im Arbeitsschutzausschuss verankert
- Kennzahlen fließen in das reguläre Reporting ein
- Maßnahmen werden über bestehende Budgetprozesse gesteuert

Das Ergebnis:

keine zusätzlichen Strukturen, aber deutlich stärkere Verankerung.

3 Verankerung

③ Kommunikation schafft Verständnis

Strategien werden nur dann wirksam, wenn sie verstanden werden. Transparente Kommunikation vermittelt, warum bestimmte Ziele verfolgt werden und welchen Beitrag einzelne Bereiche leisten können. Dabei geht es nicht um einmalige Informationskampagnen, sondern um kontinuierlichen Dialog. Beschäftigte müssen erkennen können, wie Gesundheitsziele mit ihrer täglichen Arbeit zusammenhängen. Konkrete Beispiele, Erfahrungsberichte oder sichtbare Verbesserungen erhöhen die Glaubwürdigkeit und fördern die Bereitschaft zur Mitwirkung.



④ Beteiligung als Erfolgsfaktor

Verankerung ist kein Top-down-Prozess. Beschäftigte bringen wertvolle Kenntnisse über Arbeitsabläufe und Belastungen mit, die für praxisnahe Lösungen unverzichtbar sind. Werden die Beschäftigten etwa durch Befragungen oder Feedbackformate, frühzeitig einbezogen, entstehen so Maßnahmen, die tatsächlich zu den realen Arbeitsbedingungen passen. Beteiligung stärkt zudem das Gefühl, dass Gesundheitsförderung nicht nur für die Beschäftigten, sondern gemeinsam mit ihnen gestaltet wird. Unternehmen und Beschäftigte wirken zusammen, um Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern und Ressourcen zu stärken.



Praxisbeispiel: Lösungen aus dem Team

Ein Bereich entwickelt gemeinsam Maßnahmen gegen hohe Unterbrechungen.



Das Ergebnis:

- passgenaue Lösungen
- hohe Akzeptanz
- bessere Umsetzung

⑤ Verankerung braucht Geduld

Strategische Veränderungen wirken selten sofort. Arbeitsgewohnheiten, Organisationsstrukturen und kulturelle Muster entwickeln sich über Jahre. Entsprechend viel Zeit benötigt auch ihre Anpassung. Kurzfristige Erwartungen können dazu führen, dass Initiativen vorschnell beendet werden, obwohl sie langfristig wirksam wären. Eine realistische Zeitperspektive und kontinuierliche Unterstützung sind daher entscheidend, um nachhaltige Effekte zu erzielen.





Verankerung

Best Practice

Gesundheit nicht on top, sondern **mittendrin**

Wie die Elbe-Werkstätten BGM im Alltag verankern

Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, Gesundheit dauerhaft in Strukturen und Prozesse zu integrieren.

Gemeinsam mit der Mobil Krankenkasse haben die Elbe-Werkstätten ihren eigenen Weg gefunden: Statt zusätzliche Gesundheitsstrukturen aufzubauen, wird BGM gezielt in bestehende Entscheidungswege, Gremien und Führungsprozesse eingebunden.

So wird Gesundheit nicht als Zusatzaufgabe verstanden, sondern als selbstverständlicher Bestandteil guter Zusammenarbeit.



Gesundheit ist kein Einzelprojekt

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die feste Verankerung des BGM im übergeordneten Steuerkreis. Dort kommen unterschiedliche Perspektiven zusammen: von Personalentwicklung und Arbeitsschutz über Führungskräfte bis hin zu Mitarbeitendenvertretungen und der Mobil Krankenkasse als Gesundheitspartner.

So entstehen Lösungen nicht isoliert, sondern gemeinsam – mit Blick auf die tatsächlichen Anforderungen im Arbeitsalltag und die Nutzung vorhandener Synergien.



„BGM wird bei uns nicht als separates Projekt verstanden, sondern als Querschnittsthema, das in viele Unternehmensbereiche hineinwirkt.“

Sophia Geweke, Referentin für Personalentwicklung

Von der Idee direkt in die Praxis

Aus dem Steuerkreis heraus wurden gezielt themenspezifische Arbeitsgruppen gegründet. Dadurch können Themen schneller, praxisnäher und mit den richtigen Beteiligten weiterentwickelt werden. Beispiele für Arbeitsgruppen:

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Initiierung und Weiterentwicklung eines inklusiven BGM
- Entwicklung des Instruments „Neues Mitarbeitendengespräch“

Besonders wichtig: Die Ergebnisse bleiben nicht auf Konzeptpapieren stehen, sondern fließen direkt in Prozesse, Kommunikation und Zusammenarbeit ein. Ein konkretes Beispiel ist das neue Mitarbeitendengespräch. Es wurde bereichsübergreifend entwickelt und unterstützt Führungskräfte dabei, frühzeitig mit Mitarbeitenden über Arbeitsbedingungen, Belastungen, Entwicklungsmöglichkeiten und gesundheitsrelevante Themen ins Gespräch zu kommen.

Bestehende Strukturen clever nutzen

Die Elbe-Werkstätten setzen bewusst darauf, vorhandene Formate zu nutzen, statt zusätzliche Kommunikationswege aufzubauen.

BGM findet deshalb auch statt in:

- Unternehmensleitungskonferenzen
- Betriebsversammlungen
- bestehenden Schulungsformaten
- gemeinsamen Leitlinien und Betriebsvereinbarungen
- Onboardings

Dadurch werden Gesundheitsthemen sichtbar, ohne zusätzlichen Meetingaufwand zu erzeugen. Auch neue Mitarbeitende kommen von Beginn an mit dem Thema in Berührung.



Verankerung

Best Practice



Führung und Gesundheit zusammendenken

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der engen Verzahnung von Führungskräfteentwicklung und Gesundheitsmanagement.

Gesundes Führen wird nicht als Einzelmaßnahme behandelt, sondern systematisch in Führungsleitlinien und Schulungen integriert. Führungskräfte erhalten damit konkrete Orientierung, wie sie Gesundheit, Zusammenarbeit und Arbeitsfähigkeit im Team aktiv fördern können.

Gesundheit für alle

Inklusion und Gesundheitsförderung werden bei den Elbe-Werkstätten gemeinsam gedacht. Als Unternehmen mit einem inklusiven Auftrag sind Gesundheitsangebote möglichst vielen Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Daher sind sie bewusst inklusiv gestaltet und berücksichtigen unterschiedliche Zielgruppen und Bedürfnisse innerhalb der Belegschaft. Dazu gehören unter anderem:

- ein strukturiertes Jahresprogramm mit vielfältigen Gesundheitsfördermaßnahmen
- regelmäßige Informationen über eine eigene BGM-Intranetseite
- Newsletter mit Hinweisen auf freie Plätze und aktuelle Angebote
- ein standortübergreifender Gesundheitstag alle zwei Jahre

Der Anspruch dahinter: Gesundheitsförderung soll möglichst viele Mitarbeitende niederschwellig und alltagsnah erreichen.

Transparenz schafft Verbindlichkeit

Damit Gesundheitsmanagement nachhaltig gesteuert werden kann, arbeiten die Elbe-Werkstätten mit gemeinsamen Reportings und bereichsübergreifenden Kennzahlen. Unterstützt wird dies durch ein BGM-Dashboard, das relevante Entwicklungen, Maßnahmen und Kennzahlen transparent und unternehmensweit sichtbar macht.



Erkenntnis

Die Erfahrung der Elbe-Werkstätten zeigt: Nachhaltiges Gesundheitsmanagement entsteht nicht durch zusätzliche Projekte, sondern durch die konsequente Einbindung von Gesundheit in bestehende Strukturen und die klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten. Werden Gesundheit, Führung und Inklusion gemeinsam gedacht, wird BGM zu einem selbstverständlichen Teil des Arbeitsalltags.

4 Wirksamkeit

Wirkung sichtbar machen und gezielt steuern

Die Wirksamkeit eines strategischen BGM zeigt sich nicht daran, ob etwas umgesetzt wird, sondern daran, was sich dadurch verändert. Trägt die Maßnahme messbar zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit bei? Steigert sie die Motivation oder erhöht sie die Produktivität? Die Herausforderung besteht darin, Ergebnisse sichtbar zu machen, ohne die Vielfalt von Arbeitsbereichen und Belastungsprofilen zu vernachlässigen. Nur wer die Wirksamkeit seiner BGM-Strategie überprüft, kann Ressourcen gezielt einsetzen und Prioritäten kontinuierlich anpassen.

Der Ausgangspunkt

Erst wenn feststeht, was konkret erreicht bzw. verändert werden soll, lassen sich Maßnahmen so planen und bewerten, dass ihre Wirkung sichtbar wird. Die **SMART-Methode** schafft dafür die Grundlage.

Beispielhaft könnte ein Ziel lauten:

„Reduktion arbeitsbedingter Rückenbeschwerden um 10 % in der Zielgruppe X am Standort A innerhalb von zwölf Monaten.“

Spezifisch

Fokus auf Rückenbeschwerden in einer definierten Zielgruppe.

Messbar

Nutzung von Kennzahlen wie Fehlzeiten, Beschwerden, Teilnahmequoten an Rückenkursen etc.

Attraktiv

Erkennbarer Nutzen für Beschäftigte und Führungskräfte.

Realistisch

Orientiert an verfügbaren Ressourcen und bestehenden Strukturen.

Terminiert

Mit klaren Fristen, Meilensteinen und Review-Zeitpunkten hinterlegt.



4

Wirksamkeit

Kennzahlen als Steuerungsinstrument

Damit Ziele nicht abstrakt bleiben, braucht strategisches BGM ein indikatorbasiertes Steuerungssystem. Messbarkeit ist das Herzstück strategischer Wirksamkeit: Sie macht sichtbar, ob Maßnahmen tatsächlich zum Erreichen von Gesundheits- und Unternehmenszielen beitragen. Bewährt hat sich eine Struktur aus **vier Ebenen**:

- Input-Kennzahlen**
erfassen eingesetzte Ressourcen, z. B. Budget, Personal, Zeit sowie interne und externe Kapazitäten.
- Impact-Kennzahlen**
bilden langfristige Effekte auf Unternehmensebene ab, etwa Produktivität, Fluktuation, Bindung, Arbeitgeberattraktivität oder Kulturindikatoren.
- Output-Kennzahlen**
zeigen die direkte Nutzung, etwa Teilnehmendenzahlen, Trainingsstunden, Reichweiten von Angeboten.
- Outcome-Kennzahlen**
beschreiben Veränderungen im Gesundheitszustand, Verhalten oder Erleben, z. B. Belastungen, Beschwerden, Zufriedenheit, psychische Beanspruchung.



Key Performance Indicators (KPIs) sind zentrale Kennzahlen, mit denen die Zielerreichung auf diesen Ebenen überprüft wird. Sie schaffen Transparenz, machen Entwicklungen früh erkennbar und zeigen, welche Maßnahmen einen relevanten Beitrag zur Zielerreichung leisten und welche nicht.

Praxisbeispiel: Kennzahlen im BGM

Maßnahme	Kennzahl	Zielsetzung
Rückenschule	Teilnehmende pro Quartal, Rückmeldungen zu Beschwerden	Reduktion arbeitsbedingter Rückenbeschwerden
Resilienztrainings	Zufriedenheit/Stresslevel, Transfer in den Alltag	Steigerung psychischer Belastbarkeit
Führungskräfteentwicklung	Umsetzung gesundheitlicher Führungsprinzipien im Führungsalltag (z. B. aus Befragungen, Feedback)	Stärkung gesundheitsorientierter Führung

Entscheidend ist dabei nicht die Anzahl der Kennzahlen, sondern ihre Aussagekraft und Anschlussfähigkeit an die strategischen BGM- und Unternehmensziele.

4 Wirksamkeit



Entscheidungen treffen

Wirksamkeit zeigt sich nicht in der Analyse von Daten, sondern in den Entscheidungen, die daraus folgen.

- Was wird fortgeführt?
- Was wird angepasst?
- Was wird beendet?

Strategisches BGM macht genau diese Schritte bewusst und verbindlich.



Praxisbeispiel: Maßnahmen passgenau weiterentwickeln

Ein Unternehmen stellt fest, dass ein Angebot nur von wenigen Mitarbeitenden genutzt wird. Statt die Maßnahme einfach beizubehalten oder zu streichen, werden die Rahmenbedingungen überprüft und angepasst – beispielsweise Zeit, Ort, Format oder Kommunikation.

So entsteht ein Angebot, das besser zum Arbeitsalltag der Beschäftigten passt.

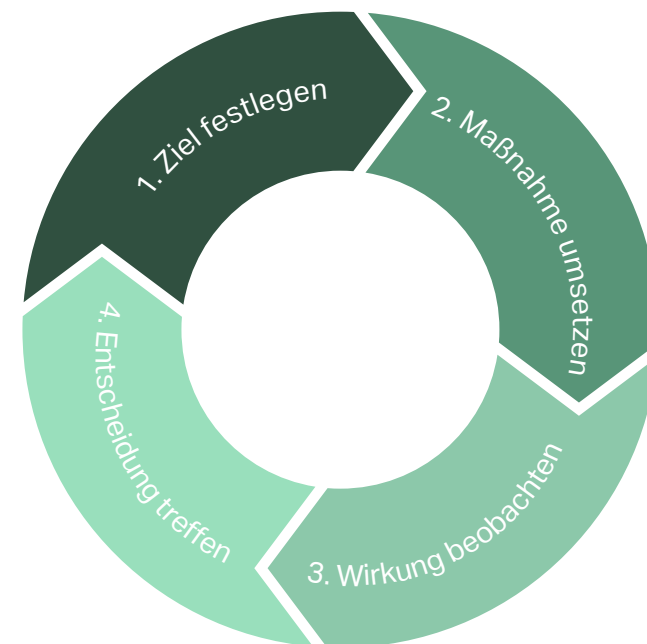


Ergebnis:

- Das Angebot wird stärker genutzt.
- Ressourcen werden gezielter eingesetzt.

Wirksamkeit systematisch steuern

Wirksamkeit entsteht im Zusammenspiel von Umsetzung, Beobachtung und Entscheidung – nicht als einmalige Bewertung.



Wirkung braucht Zeit und Kontinuität

Ein häufiger Fehler ist, die Wirksamkeit der Strategie erst im Nachhinein zu betrachten. Wirkung kann nur entstehen, wenn Ergebnisse konsequent reflektiert und Maßnahmen bei Bedarf angepasst werden. Kontinuierliches Feedback und Evaluation machen noch im Prozess sichtbar, wo nachgesteuert werden muss und wo Skalierung sinnvoll ist. Geeignete Instrumente sind zum Beispiel:

- regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen und Pulschecks,
- Team- und Einzelgespräche,
- Analysen von Kennzahlen (Input, Output, Outcome, Impact),
- externe Audits oder Benchmarking.

Auf dieser Basis werden Programme nicht nur punktuell bewertet, sondern gezielt weiterentwickelt: Angebote werden angepasst, fokussiert, ausgebaut oder auch beendet, wenn der Beitrag zur Zielerreichung ausbleibt.

Eine zu kurzfristige Bewertung kann allerdings dazu führen, dass wirksame Ansätze vorschnell verworfen werden, denn Wirkung entsteht selten linear. Veränderungen in Arbeitsorganisation, Führung oder Zusammenarbeit entwickeln sich häufig über einen längeren Zeitraum und werden erst durch wiederholte Beobachtung und Anpassung sichtbar.

Entscheidend ist die Balance:

- regelmäßig prüfen,
- aber Entwicklungen realistisch einordnen.



Experteninterview: Wie die Mobil Krankenkasse im strategischen BGM unterstützen kann

Wie gelingt der Schritt von einzelnen Gesundheitsangeboten zu einem strategisch ausgerichteten BGM? Christoph Kossak-Glowczewski, Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung bei der Mobil Krankenkasse, spricht über zentrale Erfolgsfaktoren, typische Herausforderungen und gibt Einblicke in bewährte Vorgehensweisen aus der Praxis.



Christoph Kossak-Glowczewski,
Teamleitung Prävention und
Gesundheitsförderung

Wie hilft die Mobil Krankenkasse Unternehmen, BGM in die Unternehmensstrategie einzubinden?

1

Die Mobil Krankenkasse unterstützt Unternehmen dabei, BGM nicht als isolierte Maßnahme, sondern als strategische Querschnittsaufgabe im Unternehmen zu verankern. Dabei verstehen wir uns als Gesundheitspartner, der bei der Entwicklung eines gemeinsamen Gesundheitsverständnisses, der Einbindung relevanter Akteure und der Integration von BGM in bestehende Unternehmensprozesse begleitet.

Ein zentraler Ansatz besteht darin, das BGM – unter Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven – gemeinsam zu gestalten. Hierbei können unterschiedliche Akteure aus der Führung, dem Personalmanagement, Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bis hin zu Mitarbeitendenvertretungen einen wertvollen Beitrag liefern. Deshalb unterstützen wir Unternehmen beim Aufbau geeigneter Austausch- und Steuerungsstrukturen, beispielsweise durch einen BGM-Steuerkreis.

Darüber hinaus begleiten wir Unternehmen auch bei der Entwicklung oder Weiterentwicklung ihrer BGM-Strategie. Gemeinsam werden Ziele, Handlungsfelder und Kennzahlen definiert, um die BGM-Ziele systematisch mit den Unternehmenszielen zu verknüpfen. Dabei achten wir darauf, bestehende Strukturen sinnvoll zu nutzen und keine Parallelprozesse aufzubauen.

Ein wichtiger Schwerpunkt unserer BGM-Unterstützung liegt auf der Ausgestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen. Unser Fokus liegt dabei insbesondere auch auf Verhältnissen, die gesundes Verhalten begünstigen. Neben verhaltensbezogenen Präventionsangeboten spielen insbesondere strukturelle und organisatorische Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle (z. B. gesundheitsfördernde Führungsstrukturen, Arbeitsorganisation, Kommunikationswege oder Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeitende). Erst wenn diese Arbeitsbedingungen entsprechend gestaltet sind, kann individuelle Gesundheitsförderung nachhaltig wirksam werden und Gesundheit langfristig in der Unternehmenskultur verankert werden.



Welche konkreten Dienstleistungen bietet die Mobil Krankenkasse, um Belastungen und Potenziale im Unternehmen präzise zu erfassen?

2

Eine fundierte Analyse bildet die Grundlage für ein wirksames BGM. Deshalb bietet die Mobil Krankenkasse verschiedene Analyseinstrumente an, um Belastungen, Ressourcen und Entwicklungspotenziale gezielt zu erfassen.

Zu unseren Leistungen gehören unter anderem:

- **BGM-Radar:**
Analyse des Reifegrades des Betrieblichen Gesundheitsmanagements anhand definierter Kriterien und Branchenvergleiche.
- **Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung**
Begleitung bei der Analyse psychischer Belastungen und bei der Ableitung geeigneter Maßnahmen.
- **Gesundheitsberichte:**
Auswertung gesundheitsrelevanter Kennzahlen wie Fehlzeiten oder Diagnoseschwerpunkte zur Identifikation betrieblicher Handlungsfelder.
- **Mitarbeitendenbefragungen:**
Erfassung von Belastungen, Ressourcen und Bedarfen der Beschäftigten.
- **Analyseworkshops:**
Gesundheitszirkel oder Arbeitssituationsanalysen zur gemeinsamen Entwicklung praxisnaher Lösungen.

Als Gesundheitspartner unterstützen wir Unternehmen dabei, die gewonnenen Erkenntnisse systematisch auszuwerten und als Grundlage für strategische Entscheidungen im BGM zu nutzen.



Wie unterstützen Sie bei der Entwicklung eines strategischen Maßnahmenplans?

3

Die Mobil Krankenkasse unterstützt Unternehmen dabei, aus vorhandenen Gesundheitsdaten konkrete Handlungsfelder abzuleiten und einen strategischen Maßnahmenplan zu entwickeln. Grundlage sind beispielsweise Ergebnisse aus Befragungen, Gesundheitsberichten, Fehlzeitenanalysen oder Workshops.

Gemeinsam mit den relevanten Akteuren werden Maßnahmen priorisiert und auf ihre Wirksamkeit sowie Umsetzbarkeit geprüft. Dabei berücksichtigen wir insbesondere:

- den erwarteten Nutzen für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit,
- die Reichweite innerhalb der Organisation,
- vorhandene Ressourcen und Strukturen,
- die praktische Umsetzbarkeit sowie
- die Nachhaltigkeit der Maßnahmen.

Wir geben Empfehlungen, welche Ansatzpunkte den größten Mehrwert erwarten lassen und wie bestehende Erfahrungen sinnvoll genutzt werden können. Dabei achten wir auf eine ausgewogene Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention, um nachhaltige Effekte zu erzielen.

Ziel ist ein praxisnaher Maßnahmenplan, der Gesundheit strategisch fördert und gleichzeitig die Ressourcen des Unternehmens berücksichtigt.

Welche Rollen und Prozesse empfehlen Sie, um BGM im Führungsteam zu verankern und wie kann die Mobil Krankenkasse hier als Partner agieren?

4

Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle für den Erfolg eines nachhaltigen BGM. Sie gestalten Arbeitsbedingungen, Kommunikation und Zusammenarbeit und beeinflussen damit unmittelbar Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Teams.

Für eine erfolgreiche Verankerung empfehlen wir, Gesundheit als festen Bestandteil von Führungs- und Entscheidungsprozessen zu etablieren. Dabei sollte die Unternehmensleitung Gesundheit sichtbar unterstützen, während Führungskräfte als Vorbilder und Multiplikatoren wirken. Unterstützend können BGM-Steuerkreise, regelmäßige Gesundheitskennzahlen und feste Austauschformate eingesetzt werden.

Die Mobil Krankenkasse begleitet Unternehmen dabei, gesundheitsförderliche Führungsstrukturen aufzubauen und Führungskräfte für ihre Rolle im BGM zu sensibilisieren. Durch Beratungen, Workshops und Schulungen unterstützen wir dabei, Gesundheit langfristig als Führungsaufgabe zu etablieren.



Welchen Tipp geben Sie BGM-Verantwortlichen, um schnell erste strategische Erfolge zu erzielen?

5

BGM sollte nicht als isoliertes Gesundheitsthema betrachtet werden, sondern eng mit den strategischen Zielen des Unternehmens verbunden sein. Wer frühzeitig Führungskräfte einbindet und den konkreten Nutzen für Arbeitsalltag, Zusammenarbeit und Leistungsfähigkeit sichtbar macht, schafft die Grundlage für nachhaltige Akzeptanz.

Dabei müssen erste Schritte nicht perfekt sein. Oft erzielen pragmatische und sichtbar wirksame Maßnahmen die größte Wirkung. Wenn Beschäftigte erleben, dass sich Arbeitsbedingungen oder Zusammenarbeit verbessern, entsteht Vertrauen in den BGM-Prozess und damit die Basis für langfristige Erfolge.



Sie wollen ein erfolgreiches BGM aufbauen oder Ihr bestehendes BGM auf den Prüfstand stellen?

Nehmen Sie per E-Mail Kontakt zu uns auf: bgm@mobil-krankenkasse.de oder unter der Telefonnummer:

040 3002-837.

Wir unterstützen Sie gern.

Weitere Informationen finden Sie auch in unserer [BGM-Broschüre](#).



Gibt es ein zentrales Missverständnis über strategisches BGM, das Sie bei Unternehmen immer wieder auflösen müssen?

6

Ein zentrales Missverständnis beim strategischen BGM ist häufig die Erwartung, dass es schnelle und unmittelbar messbare Ergebnisse liefern müsse. Tatsächlich handelt es sich um einen langfristigen Veränderungsprozess, der zunächst einmal akzeptiert werden muss und zugleich Zeit, Engagement und eine klare Zielsetzung erfordert.

Strategisches BGM bedeutet, Gesundheit systematisch in Strukturen, Prozesse und Unternehmenskultur zu integrieren. Einzelmaßnahmen können dabei wichtige Impulse setzen.

Nachhaltige Wirkung entsteht jedoch erst durch eine konsequente und langfristige Umsetzung.

Als Gesundheitspartner begleiten wir Unternehmen auf diesem Weg mit fachlicher Beratung, Analysen und praxisnaher Unterstützung. Die Verantwortung für die Umsetzung bleibt dabei im Unternehmen selbst. Wer Gesundheit als strategische Chance versteht und Veränderungen aktiv gestaltet, schafft die Grundlage für nachhaltige Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit.



Wie wir heute leben und morgen leben wollen

Unser Alltag verändert sich. Neue Routinen entstehen, alte Gewohnheiten werden hinterfragt. Viele Berufstätige suchen nach Wegen, gesünder zu leben, mehr Energie zu spüren oder ihre Freizeit bewusster zu gestalten.

Die folgenden Beiträge zeigen Trends, die genau hier ansetzen. Von neuen Erkenntnissen über spannende Anregungen bis hin zu kleinen Veränderungen mit großer Wirkung. Ein Blick auf das, was unser Leben gerade prägt. Und darauf, was wir daraus machen können.



Longevity: Möglichst lang, möglichst gesund

Noch vor wenigen Jahren galt es als Fortschritt, Krankheiten effizient zu behandeln. Heute betrachten immer mehr Menschen ihre Gesundheit als aktiv gestaltbare Ressource: Gesundheit soll gar nicht erst verloren gehen. Unter dem Begriff Longevity ist ein Leitbild entstanden, das die bewusste Verlängerung Ihrer Healthspan, also der Lebensjahre, die bei guter Gesundheit verbracht werden, ins Zentrum stellt.

Dass Menschen immer älter werden, ist statistisch belegt. Weniger bekannt ist jedoch: Die Zahl der Jahre, die wir gesund verbringen, wächst deutlich langsamer als unsere Lebenserwartung selbst. Viele Menschen verbringen den letzten Lebensabschnitt mit chronischen Erkrankungen, eingeschränkter Mobilität oder Pflegebedürftigkeit.

Genau hier setzt der Longevity-Gedanke an: Ziel ist nicht ein möglichst hohes Alter um jeden Preis, sondern eine möglichst lange Phase körperlicher und geistiger Selbstständigkeit.

Tech-Milliardäre wie Bryan Johnson treiben den Hype mit Extremen voran. Er investiert jährlich Millionen, um seinen biologischen Alterungsprozess zu verlangsamen und teilt seine optimierte Routine öffentlich: tägliche Infusionen, Dutzende Supplements und Schlaf um 20:30 Uhr – unterhaltsam, aber für die meisten von uns weder machbar noch notwendig.

Denn Longevity verlangt nicht zwingend radikale Veränderungen, sondern ein Umdenken: An die Stelle kurzfristiger Reparaturmaßnahmen tritt eine langfristige Investition in die Gesundheit. Genetische Faktoren spielen zwar eine Rolle, sind aber deutlich weniger entscheidend als lange angenommen.

So haben konsistente, moderate Gewohnheiten den größten Effekt.

- Bewegung,
- Ernährung,
- Schlaf,
- Stressbewältigung und
- soziale Beziehungen wirken zusammen wie ein komplexes Schutzsystem.

Auch für Unternehmen und Führungskräfte ist dieses Leitbild hochrelevant: Eine alternde Belegschaft stellt neue Anforderungen an Arbeitsgestaltung, Prävention und Führung. Gleichzeitig steigt das Interesse der Beschäftigten an gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen. Longevity wird damit nicht nur zum privaten Lifestyle, sondern auch zu einem wirtschaftlichen Faktor.

Longevity im Alltag: Die fünf wirkungsvollsten Hebel

1 Regelmäßige Bewegung

Mindestens 150 Minuten moderate Aktivität pro Woche senken das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen deutlich.

2 Schlaf als Priorität behandeln

Sieben bis acht Stunden pro Nacht unterstützen das Immunsystem, die Gehirnleistung und die Hormonbalance.

3 Unverarbeitete Lebensmittel bevorzugen

Gemüse, Obst, Vollkornprodukte und gesunde Fette wirken entzündungshemmend.

4 Stress aktiv regulieren

Atemübungen, Bewegung oder kurze Pausen können helfen, chronischer Überlastung vorzubeugen.

5 Beziehungen pflegen

Soziale Kontakte sind ein unterschätzter Gesundheitsfaktor.



Longevity im Büro: Tipps zum Ausprobieren

1 Bewegung am Schreibtisch

- Bei Telefonaten langsam auf der Stelle gehen. Zehn Minuten bringen zusätzliche Bewegung in den Arbeitsalltag.
- Alle 90 Minuten für 60 Sekunden den Nacken und die Schultern locker rollen. Das kann Verspannungen vorbeugen oder sie lindern.

2 Essen am Arbeitsplatz

- Mittags Gemüse und Eiweiß verzehren. Das verhindert Müdigkeit und Heißhunger.
- Nach dem Essen: zwei Minuten ans Fenster stellen und frische Luft genießen. Das hebt die Stimmung und hilft, ein Mittagstief zu vermeiden.

3 Kopf klar halten

- Eine kleine Dose mit Zitronen- oder Minzduft am Platz: Drei tiefe Atemzüge entspannen sofort.
- Fazit des Tages: Kurz notieren, was gut lief und was noch verbessert werden kann. Das sorgt am nächsten Morgen für einen strukturierten und klaren Start.

Erschöpft vom Denken: Wenn mentale Dauerbelastung krank macht

Termine koordinieren, Entscheidungen treffen, E-Mails beantworten, an alles gleichzeitig denken – viele fühlen sich abends von ihren täglichen To-dos so erschöpft, als hätten sie körperlich hart gearbeitet. Der Grund liegt nicht in der Menge allein, sondern in der Art der Belastung: permanente mentale Präsenz. Das Gehirn bekommt kaum Pausen.

Mental Load bezeichnet die Summe aller gedanklichen Aufgaben, Verantwortlichkeiten und offenen Punkte, die gleichzeitig im Kopf präsent sind. Anders als eine klar definierte Arbeit endet diese Belastung nicht automatisch zu einer festgelegten Uhrzeit. Der Kopf schaltet nicht ab: Termine müssen im Alltag weiterhin koordiniert, Entscheidungen vorbereitet, Probleme antizipiert und Informationen verarbeitet werden – oft parallel.

Häufige Arbeitsunterbrechungen und Aufgabenwechsel können die Konzentration erschweren und als belastend erlebt werden. Besonders belastend sind häufige Kontextwechsel, also das ständige Umschalten zwischen Aufgaben. Jedes Mal muss das Gehirn neu fokussieren, Prioritäten setzen und relevante Informationen erneut abrufen. Dieser Prozess verbraucht Energie und erhöht die mentale Ermüdung.

Nach jeder Ablenkung braucht es mehrere Minuten, bis man sich wieder vollständig konzentriert zu finden. Die Folge: ein Gefühl permanenter innerer Anspannung.

Digitale Umgebungen verstärken das Problem erheblich. E-Mails, Chats und Anrufe sorgen dafür, dass die Konzentration auf eine bestimmte Sache immer wieder unterbrochen wird.

Besonders belastend wird es, wenn Entscheidungen emotional anspruchsvoll oder mit Verantwortung für andere Menschen verbunden sind. Mögliche Folgen reichen von Konzentrationsproblemen über Schlafstörungen bis hin zu emotionaler Erschöpfung.



Mental Load wird in Zukunft eher zunehmen als abnehmen. Umso wichtiger ist es, Strategien zu entwickeln, die mentale Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Denn nachhaltige Produktivität entsteht nicht durch Dauerbelastung, sondern durch kluge Energienutzung.

Praxis-Tipps gegen mentale Überlastung



Fokusfenster schaffen

Klar definierte Fokuszeiten und echte Pausen können die Konzentration fördern und mentale Ermüdung verringern.



Gedanken auslagern

To-do-Listen oder Notizsysteme können Grübeln reduzieren.



Benachrichtigungen begrenzen

Push-Meldungen nur für wirklich wichtige Kanäle aktivieren.



Bewusster Feierabend

Klare Übergangsrituale und Offline-Zeiten helfen beim mentalen Abschalten.



Erholung beginnt nachts:

Warum guter Schlaf zu unseren wichtigsten Ressourcen gehört

Lange galt Schlaf als verzichtbare Größe: Wer wenig schlief, zeigte vermeintlich Leistungsfähigkeit und Durchhaltevermögen. Heute zeichnet sich ein anderes Bild ab: Schlafmangel ist ein häufig unterschätztes Gesundheitsrisiko.

Schlaf ist kein passiver Zustand, sondern ein hochaktiver biologischer Prozess. Während der Nacht reguliert der Körper Hormone, repariert Zellen, stärkt das Immunsystem und verarbeitet emotionale sowie kognitive Eindrücke. Das Gehirn „räumt auf“: Unwichtige Informationen werden gelöscht, relevante gefestigt.

Bleibt dieser Prozess aus, hat das spürbare Folgen. Konzentration, Gedächtnisleistung und emotionale Stabilität nehmen ab, während Reizbarkeit und Erschöpfung zunehmen. Besonders kritisch ist chronischer Schlafmangel. Viele Menschen gewöhnen sich subjektiv daran und unterschätzen die Auswirkungen eines dauerhaft reduzierten Schlafes. Dabei kann ein regelmäßiges Schlafdefizit langfristig das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depressionen und Stoffwechselstörungen erhöhen.

Ein zentrales Problem ist der moderne Lebensstil. Künstliches Licht, intensive Mediennutzung am Abend und unregelmäßige Tagesrhythmen stören die natürliche innere Uhr. Besonders blaues Licht von Displays signalisiert dem Gehirn „Tag“ und hemmt die Ausschüttung des Schlafhormons Melatonin.

Hinzu kommt, dass viele Menschen durch Medienkonsum oder andere Beschäftigung bis kurz vor dem Einschlafen gedanklich aktiv bleiben. Danach liegen sie im Bett, das Nervensystem kommt jedoch nicht zur Ruhe.



Entscheidend für erholsamen Schlaf ist nicht nur die Dauer, sondern auch die Qualität. Ausreichender und erholsamer Schlaf stärkt die körperliche Gesundheit, stabilisiert die Stimmung und verbessert die geistige Leistungsfähigkeit im Alltag. Schlaf ist damit kein Luxus, sondern eine grundlegende Voraussetzung für Wohlbefinden und langfristige Gesundheit.

Schlafqualität verbessern: Die Basics



Regelmäßigkeit vor Perfektion

Möglichst konstante Schlaf- und Aufstehzeiten stabilisieren den Biorhythmus.



Abendliche Lichtreduktion

Gedimmtes Licht und weniger Bildschirmzeit fördern die Melatoninproduktion.



Kühle Schlafumgebung

Etwa 16–18 °C gelten als optimal für die nächtliche Regeneration.



Gedanken beruhigen

Notizen oder kurze Reflexionen helfen, Grübeln zu reduzieren.



Koffein-Timing beachten

Koffein wirkt bis zu acht Stunden im Körper.

Skill-Hobbys: Kompetenz als mentale Ressource

Ein Instrument spielen lernen, Möbel bauen, Lebensmittel fermentieren oder eine neue Sprache erlernen: Immer mehr Menschen nutzen ihre Freizeit, um neue Fähigkeiten zu erwerben – statt ausschließlich Erlebnisse zu konsumieren. Der Trend zu sogenannten Skill-Hobbys verändert nicht nur das Freizeitverhalten, sondern auch Motivation und mentale Stabilität.

Unser Alltag ist oft geprägt von Tempo, Routinen und wiederkehrenden Anforderungen. Fortschritt ist nicht immer direkt sichtbar, Rückmeldungen bleiben aus oder erfolgen zeitverzögert. In der Freizeit wirkt passiv konsumiertes Entertainment dann schnell wenig erfüllend.

Skill-Hobbys setzen hier einen Gegenpol. Sie liefern eine unmittelbare Rückmeldung:

- ein selbstgebautes Möbelstück, das wirklich hält
- ein Song, den man auf dem Instrument spielen kann
- ein Gericht, das perfekt gelingt
- eine neue Sprache, die man tatsächlich im Gespräch anwenden kann

Jeder kleine Erfolg wird sichtbar und genau diese Erfahrung stärkt Selbstvertrauen und Motivation. Der Trend zeigt eine Verschiebung: mehr Sinn statt reiner Ablenkung. Freizeit wird nicht nur zur Regeneration genutzt, sondern zur bewussten Entwicklung eigener Fähigkeiten.

Skill-Hobbys können drei psychologisch bedeutsame Erfahrungen ermöglichen:

1 Fortschritt erleben

Jedes Erfolgserlebnis motiviert, dranzubleiben.

2 Kontrolle spüren

In vielen Lebensbereichen sind Ergebnisse nur bedingt beeinflussbar – hier wird der eigene Einfluss direkt sichtbar.

3 Selbstwirksamkeit stärken

Man sieht konkret, was man gelernt und erreicht hat. Das kann Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit stärken.

Handwerkliche, kreative oder intellektuelle Hobbys fördern zudem die neuronale Plastizität und schaffen einen Ausgleich zu einseitigen Belastungen – ob körperlich oder mental. Wer regelmäßig etwas Neues lernt, stärkt Konzentration, Problemlösefähigkeiten und Frustrationstoleranz.



So gelingt Ihnen der Einstieg

Micro-Lernfenster:

20 Minuten täglich reichen, um eine neue Fähigkeit aufzubauen.

Kleine Projekte mit sichtbarem Ergebnis:
ein Rezept, ein Strickstück, ein DIY-Objekt.

Community nutzen:

Kurse, Foren oder lokale Gruppen erhöhen Motivation.

Fortschritt dokumentieren:

Fotos, Notizen oder kurze Videos machen Entwicklung sichtbar.



Mehr als Strategie: Gesundheit erleben

Gesundheit hat viele Facetten: von strukturellen Ansätzen bis hin zu ganz konkreten Angeboten und persönlichen Perspektiven.

Die folgenden Seiten greifen ausgewählte Themen auf, die den Blick auf Gesundheit erweitern: Einblicke in aktuelle Angebote, ein Gespräch zum Thema „Persönliche Gesundheitsstrategie“ sowie ein Veranstaltungshinweis – Inhalte, die über den strategischen Rahmen hinausgehen und unterschiedliche Zugänge zum Thema Gesundheit eröffnen.



Jetzt Terminservice nutzen:
040-3002-803
oder
Online-Formular.

Ohne Wartefrust: Unser Facharzt-Terminservice

Die Terminfindung bei einem Spezialisten kann zur echten Herausforderung werden und den Alltag stark belasten. Der Facharzt-Terminservice der Mobil Krankenkasse bietet eine zuverlässige Lösung: **kostenlos, bundesweit und auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt.** Wir finden Termine bei Spezialisten in Ihrer Nähe. Schnell und unkompliziert. Ob telefonisch oder online: Wir kümmern uns um Ihre Terminwünsche bei allen Facharztgruppen.

So nutzen Sie unseren Service



Telefonisch:

Rufen Sie uns montags bis freitags von 7 bis 22 Uhr unter **040-3002-803** an. Unsere Berater erfassen Ihre Angaben zur Fachrichtung und vermitteln passende Termine in Ihrer Nähe.



Online-Formular:

Im Kundenportal mit Versichertennummer und Geburtsdatum einloggen und Fachgebiet angeben. Sie erhalten innerhalb von **drei Werktagen** eine Rückmeldung per E-Mail oder Telefon.

Ihre Vorteile im Überblick

- Schnelle, wohnortnahe Terminvergabe
- Auf Ihren Wunsch abgestimmte Termine
- Zügige Einleitung notwendiger Behandlungen
- Reduzierte Wartezeiten
- Einfacher Zugang zu Fachärztinnen und -ärzten
- Kostenlos für alle Versicherten der Mobil Krankenkasse

Sparen Sie Zeit und Nerven für Ihre Gesundheit. Wir unterstützen Sie gerne.

Jetzt anmelden: Kostenlose Online-Seminare im Herbst 2026

Gesundheit verständlich erklärt – von Prävention über mentale Gesundheit bis hin zu digitalen Gesundheitsthemen: Auch im Herbst 2026 bietet die Mobil Krankenkasse wieder kostenfreie Online-Seminare mit erfahrenen Experten an. Sie können live teilnehmen oder sich die Aufzeichnung später flexibel ansehen.

Gut zu wissen

Alle Infos zu den kostenlosen Seminaren und zur Anmeldung finden Sie auf unserer [Webseite](#).

Sie möchten zu neuen Online-Seminar-Terminen informiert werden? Dann schreiben Sie uns unter onlineseminare@mobil-krankenkasse.de.

Sie können nicht live dabei sein? Kein Problem: Die Seminaufzeichnung steht Ihnen im Nachgang online zur Verfügung.



Die Themen im Überblick



Krebsvorsorge verstehen

29.09.2026, 19:30 Uhr bis ca. 21:30 Uhr inkl. Q&A
Referent: Dr. med. Jan Philipp Albersmeier

Welche Früherkennungsuntersuchungen sinnvoll sind, wo ihre Grenzen liegen und wie sich das persönliche Krebsrisiko aktiv senken lässt.



Gewicht und Stoffwechsel in den Wechseljahren

08.10.2026, 19:30 Uhr bis ca. 21:30 Uhr inkl. Q&A
Referentin: Dr. Leonie Matt

Warum sich der Stoffwechsel verändert und welche Rolle Ernährung, Bewegung und Hormone dabei spielen.



Kopf-, Nacken- und Schulterschmerzen aktiv angehen

27.10.2026, 19:30 Uhr bis ca. 21:30 Uhr inkl. Q&A
Referent: Dr. Percy Marshall

Beschwerden besser verstehen und mit praktischen Tipps sowie einfachen Übungen gezielt vorbeugen.



Mehr Resilienz im Alltag

05.11.2026, 19:30 Uhr bis ca. 21:30 Uhr inkl. Q&A
Referent: Stefan Rudel

Praktische Strategien für mehr innere Stärke und einen gelasseneren Umgang mit Stress.



Notfallvorsorge

12.11.2026, 19:30 Uhr bis ca. 21:30 Uhr inkl. Q&A
Referent: Andreas-Oliver Meyer

Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung und Testament verständlich erklärt.



ePA – Fakten und Funktionen

17.11.2026, 19:30 Uhr bis ca. 21:30 Uhr inkl. Q&A
Referenten: Sina Eckert und Marcel Ludwig (Mobil Krankenkasse)

Alles Wichtige rund um die elektronische Patientenakte (ePA) – verständlich und praxisnah.



Darm und Psyche

18.11.2026, 19:30 Uhr bis ca. 21:30 Uhr inkl. Q&A
Referent: Prof. Dr. med. Martin Storr

Warum Stress auf den Bauch schlägt und was der Darm für unsere Gesundheit leisten kann.



ADHS oder einfach lebhaft?

25.11.2026, 19:30 Uhr bis ca. 21:30 Uhr inkl. Q&A
Referentin: Anna Maria Sanders

Mögliche ADHS-Anzeichen erkennen und den Familienalltag entspannter gestalten.

Nachgefragt bei: Fabian Scharenberg

Wie gelingt es, Gesundheit nicht nur zu fördern, sondern auch selbst konsequent gesundheitsbewusst zu leben? Fabian Scharenberg, Teamleiter für Prävention und Gesundheitsförderung bei der Mobil Krankenkasse, gibt Einblicke in seine persönliche Gesundheitsstrategie und verrät, was für ihn im Alltag wirklich den Unterschied macht.



Fabian Scharenberg,
Teamleitung Prävention
und Gesundheitsförderung

Welche konkreten Routinen oder Maßnahmen zur Gesundheitsförderung haben Sie und wie halten Sie diese langfristig aufrecht?

1

Ich mache leidenschaftlich gerne Sport und höre außerdem sehr gerne Musik. Beim Sport kann ich mich gut verausgaben und tue gleichzeitig etwas für meine Gesundheit. Musik höre ich gerne, um meine Emotionen oder meine Stimmung zu verarbeiten. Meistens nutze ich beides in Kombination, weil es mir einfach guttut und ich mein Mindset positiv beeinflussen kann. Muss ich beispielsweise über ein paar Dinge nachdenken, dann hilft mir eine Runde im Wald oder ein Spaziergang am Wasser, um etwas runterzukommen. Muss ich Stress abbauen oder will ich mich pushen, dann hilft nur eins: Kopfhörer auf, Laufschuhe an und mit einer passenden Playlist auf den Ohren eine Runde laufen gehen.

Langfristig motiviert es mich sportlich, an Wettkämpfen teilzunehmen oder mich mit Freunden zum Training zu verabreden. Durch die Anmeldung zu einem Wettkampf bin ich quasi dazu „gezwungen“, mich an meinen Trainingsplan zu halten, um mein Ziel entsprechend erreichen zu können. Sich mit Freunden zu verabreden hilft, den inneren Schweinehund zu überwinden, auch wenn man mal keine Lust hat. Aber ganz wichtig ist dabei immer: Spaß haben!



Welche Stolpersteine gab es in Ihrer persönlichen Gesundheitsstrategie, und wie haben Sie diese überwunden?

2

Natürlich gibt es hin und wieder Phasen – Tage oder auch Wochen –, die stressiger sind, z. B. aufgrund vieler Termine, knapper Zeit oder anderer Verpflichtungen. Das ist normal und gehört dazu – auch, um daran zu wachsen und die eigenen Leistungsgrenzen kennenzulernen. Wichtig ist aus meiner Sicht, dass solche Belastungen und Herausforderungen nicht zum Dauerzustand werden.

Was für mich gut funktioniert, sind kleine Pausen im Alltag, die ich mir regelmäßig gönne bzw. ganz bewusst nehme. Quasi eine Art „Happy Place“ oder „Happy Moment“, um die Batterien kurz wieder aufzuladen.

Über einen längeren Zeitraum durchzuhalten und auf den wohlverdienten Urlaub zu hoffen, um sich dann in dieser relativ kurzen Zeit von einem Übermaß an Stress zu erholen, macht für mich wenig Sinn.

Ich denke, es ist auf Dauer gesünder, sich kleine Inseln (Routinen) zu schaffen, um sich dort kurz zu erholen und einfach mal durchzuatmen. Und was ich auch ganz wichtig finde: Wenn ich merke, dass ich bestimmte Dinge nicht schaffe oder mich überfordert fühle, bitte ich aktiv um Unterstützung. Manchmal hilft es auch schon, sich jemandem anzuvertrauen und darüber zu sprechen.



Welchen Satz würden Sie BGM-Verantwortlichen mitgeben, die mit ihrer persönlichen Gesundheitsstrategie ringen?

3

Es gibt diese eine Aussage, die viele vermutlich schon einmal gehört haben: „Love it, change it or leave it.“ Genau darin steckt aus meiner Sicht ein wichtiger Gedanke – auch für Menschen, die im BGM arbeiten und trotzdem manchmal mit ihrer eigenen Gesundheitsstrategie ringen. Wir begleiten andere oft dabei, gesundheitsförderliche Entscheidungen zu treffen, vergessen aber manchmal, auch bei uns selbst ehrlich hinzuschauen: Was gibt mir wirklich Energie? Was raubt sie mir? Und was darf sich verändern?

Dazu passen für mich zwei Zitate von John Strelecky sehr gut: „Finde etwas, das dein Herz erfüllt und dich zum Lächeln bringt, und widme dich dieser Sache. Und wenn sie eines Tages dein Herz nicht mehr zum Lächeln bringt, dann solltest du dir etwas Neues suchen.“ Denn: „Es ist nie einen Moment zu früh oder einen Moment zu spät, um einen Traum zu verwirklichen.“



Finden Sie Ihren Ausgleich – Gesundheit, die ins Leben passt

Ob Sie aktiv werden, neue Routinen entwickeln oder einfach bewusster leben möchten: Gesundheitskurse bieten Ihnen die Möglichkeit, genau das zu finden, was zu Ihnen passt. **Von Bewegung über Ernährung bis hin zu Stressbewältigung** steht Ihnen eine große Auswahl an Angeboten zur Verfügung – online oder vor Ort.

Das Beste daran: Sie investieren in sich und wir unterstützen Sie dabei. Mit einer Erstattung von bis zu **1.200€ pro Jahr für maximal zwei Kurse** schaffen Sie sich die Freiheit, Neues auszuprobieren, gesundheitsförderliche Routinen zu entwickeln und so Ihre Gesundheit langfristig zu stärken.

Jetzt mehr erfahren: mobil-krankenkasse.de/gesundheitskurse

Nachhaltig gesund.

Mobil
KRANKENKASSE



IMPRESSUM

Redaktion: Mobil Betriebskrankenkasse,
Team Prävention und Gesundheitsförderung
Gestaltung und Umsetzung:
engelmann + kryschak Werbeagentur GmbH

Alle Rechte vorbehalten.

Alle Informationen werden regelmäßig auf unseren Internetseiten aktualisiert. Bitte beachten Sie, dass alle in dieser Broschüre enthaltenen Angaben und Informationen von der Mobil Betriebskrankenkasse und Dritten mit größter Sorgfalt recherchiert und geprüft wurden. Es wird für die vermittelten Informationen keine Gewähr übernommen. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben. Hinsichtlich des Leistungsumfangs sind ausschließlich das SGB V und die Satzung der Mobil Betriebskrankenkasse maßgeblich. Durch die in dieser Broschüre dargestellten Informationen und Angaben werden keine zusätzlichen oder abweichenden Leistungsverpflichtungen begründet.

Bildnachweis
Getty Images (alle Bilder)
Magnific, ehemals Freepik (alle Grafiken)
Mobil Krankenkasse (Seite 3, 12, 17, 22, 27, 29, 39)

Juli 2026

Nichts mehr verpassen!

Melden Sie sich direkt für unser Magazin **Arbeit.Gesundheit.** an. Einfach Daten eingeben und zukünftig keine Ausgabe mehr verpassen.

[mobil-krankenkasse.de/
bgm-magazin](https://mobil-krankenkasse.de/bgm-magazin)