



**SICHER. GESUND.
MITEINANDER.**

Förderrichtlinie

Projektförderung zur Verbesserung der
Kultur der Prävention in Mitgliedsbetrieben

Inhalt

1	Zielsetzung der Förderung	3
2	Handlungsfelder zur Stärkung der Präventionskultur	3
3	Projektförderung durch die KUVB / Bayer. LUK.....	4
3.1	Grundsatz	4
3.2	Gegenstand der Förderung	4
3.3	Umfang der Förderung	5
3.4	Qualitätsanforderungen	6
3.4.1	Für die Einführung und Stärkung eines BGM	6
3.4.2	Für Projekte zur Stärkung der betrieblichen Präventionskultur	8

1 Zielsetzung der Förderung

Die Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ist vorrangige Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung. Um eine bedarfs- und zielorientierte Prävention in ihren Mitgliedsunternehmen zu unterstützen, fördert die KUVB / Bayer. LUK Präventionsprojekte im Rahmen ihrer Kampagne „Sicher. Gesund. Miteinander.“. Ziel der Projekte soll die Stärkung und Sicherstellung der Kultur der Prävention im eigenen Betrieb sein. Dies können zum einen Projekte zum Aufbau und Ausbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sein, die systematisch und ganzheitlich Sicherheit und Gesundheit im Betrieb etablieren sollen und dadurch die Kultur der Prävention fördern. Zum anderen können es Projekte sein, die einzelne Handlungsfelder einer Präventionskultur wie zum Beispiel die Führungs- oder Fehlerkultur stärken.

Die Richtlinie soll als Entscheidungsgrundlage bei der Vergabe von Fördermitteln für Projekte dienen. Dabei soll anhand definierter Kriterien ein Qualitätslevel der geförderten Maßnahmen gewährleistet werden.

2 Handlungsfelder zur Stärkung der Präventionskultur

Die gesetzliche Unfallversicherung der öffentlichen Hand blickt in Bayern auf beinahe 125 Jahre Geschichte zurück. In dieser Zeit ist es uns zusammen mit unseren Mitgliedsbetrieben und Versicherten gelungen, die Unfallzahlen drastisch zu reduzieren. Technische und organisatorische Maßnahmen bilden eine unverzichtbare Grundlage für eine sichere und gesunde Arbeit. Ebenso wichtig ist ein sicherheitsbewusstes und gesundheitskompetentes Verhalten aller Beteiligten.

Um dem Ziel der Vision Zero – einer Welt ohne arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen – näher zu kommen, bedarf es daher einer ergänzenden Herangehensweise an das Thema Sicherheit und Gesundheit, die den Menschen und seine sozialen Beziehungen mehr in den Mittelpunkt stellt. Deshalb hatten Unfallkassen und Berufsgenossenschaften deutschlandweit die Kampagne kommitmensch ins Leben gerufen. Mit dieser Kampagne sollte auf Sicherheit und Gesundheit als zentrale Werte in Betrieben und Arbeitsprozessen aufmerksam gemacht werden, damit die Kultur der Prävention in den Betrieben gestärkt wird. Hierfür wurden sechs Handlungsfelder definiert:

Führung – Die Unternehmensleitung als entscheidender Impulsgeber

Kommunikation – Miteinander reden ist das A und O

Beteiligung – Erfahrung und das Wissen der Beschäftigten intensiv nutzen

Fehlerkultur – Fehler offen diskutieren und daraus lernen

Betriebsklima – In meinem Betrieb fühle ich mich wohl!

Sicherheit und Gesundheit – Selbstverständlich einbeziehen

Diese sechs Handlungsfelder bilden die Grundlage für einen systematischen Prozess eines Kulturwandels. Sie sind die Komponenten jeder Arbeitsumgebung, ihre Ausgestaltung entscheidet, ob es zu Unfällen kommt oder berufsbedingte Erkrankungen sich entwickeln können.

Die Handlungsfelder stehen nicht für sich alleine, sondern bedingen sich gegenseitig. Zum Beispiel bedarf es für eine sichere und gesunde Führung erfolgreiche Kommunikationsstrategien, für ein gesundes Betriebsklima einen konstruktiven Umgang mit Fehlern sowie gute Instrumente der Mitarbeiterbeteiligung.

Um eine Präventionskultur nachhaltig zu gestalten, ist es wichtig, Gesundheit in allen Strukturen, Prozessen und Entscheidungen mit zu denken. Hier setzt ein ganzheitliches BGM an. Mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und eine gesundheitsförderliche Organisation zu schaffen, können diese Handlungsfelder systematisch und nachhaltig in einer Managementstrategie aufgegriffen werden.

Seit Beendigung der Kampagne kommitmensch führt die KUVB / Bayer. LUK die im Rahmen dieser Kampagne entwickelten Produkte unter der eigenen Kampagne „Sicher. Gesund. Miteinander.“ fort. Diese umfasst Workshops zur Fortbildung, eine Auszeichnung mit Prämien und diese Projektförderung.

3 Projektförderung durch die KUVB / Bayer. LUK

3.1 Grundsatz

Für die Förderung von Projekten in Mitgliedsunternehmen der KUVB / Bayer. LUK stehen im Rahmen des Haushalts Finanzmittel zur Verfügung. Die Projektförderung soll Unternehmen und Organisationen motivieren und unterstützen, Projekte auszuarbeiten, zu planen und durchzuführen.

Die von uns geförderten Mitgliedsbetriebe erklären sich bereit, ihre Projekte in den Medien der KUVB / Bayer. LUK zu veröffentlichen. Dies sind zum Beispiel unsere Mitgliederzeitschrift Unfallversicherung Aktuell oder unsere Webseite www.kuvb.de.

3.2 Gegenstand der Förderung

Gefördert werden zum einen Projekte, die die Einführung oder Stärkung eines ganzheitlichen BGM zum Ziel haben. Zum anderen werden Projektideen unterstützt, die den einzelnen Handlungsfeldern (siehe Punkt 2) zu geordnet werden können.

Fördermittel können nur auf Antrag gewährt werden. Der Antrag muss ein Gesamtkonzept enthalten, das das geplante Projekt nachvollziehbar beschreibt, eine Begründung für die Notwendigkeit der Maßnahme/n beinhaltet und es ermöglicht, die durch das Projekt zu erwartende Erfüllung der in Kapitel 0 Qualitätsanforderungen genannten Punkte zu beurteilen.

Das Projekt darf noch nicht gestartet sein. Eine nachträgliche Projektförderung ist nicht möglich.

Betriebe, die bereits eine finanzielle Förderung von der KUVB / Bayer. LUK erhalten haben, zum Beispiel für den Einsatz von Fachberatern im Rahmen einer Organisationsberatung oder

der Auszeichnung Sicher. Gesund. Miteinander., können erst nach Ablauf von drei Jahren einen Förderantrag stellen.

Der Antrag mit der Projektbeschreibung ist schriftlich mit dem Förderantrag Sicher. Gesund. Miteinander. zu stellen.

3.3 Umfang der Förderung

Der Förderbeitrag beträgt maximal 50 Prozent der Gesamtaufwendungen für externe Projektkosten, aber nicht mehr als 10.000 €. Die Höhe der Förderung legt die KUVB / Bayer. LUK nach Prüfung des Förderantrags fest. Interne Aufwendungen können nicht gefördert werden - mit Ausnahme für ausschließlich für den Zeitraum des Projekts geschaffene Stellen wie zum Beispiel für studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte oder Praktikanten. Die Förderdauer kann sich über mehr als ein Haushaltsjahr erstrecken. Die Förderung ist zeitlich begrenzt. Fördermittel können grundsätzlich nur während der Projektlaufzeit verbraucht werden. Darüber ist ein Mittelnachweis zu erstellen. Nicht sach- und zweckgemäß verwendete Fördermittel werden zurückgefordert. Das jährliche Gesamtförderungsvolumen ist auf die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel begrenzt. Sind alle Fördermittel aufgebraucht, werden neue Förderanträge erst im darauffolgenden Jahr angenommen.

Über die Vergabe bis zu einer Fördersumme von 5000 € wird spätestens drei Monate nach Eingang des Förderantrags entschieden. Ab einer Fördersumme über 5000 € erfolgt die Entscheidung halbjährlich.

Der gesamte Förderbeitrag wird in zwei Teilsummen aufgeteilt. Der erste Teilbetrag (40 Prozent der gesamten Fördermittel) wird ausgezahlt, sobald hierfür entsprechende Mittelverwendungsnachweise eingereicht werden. Spätestens drei Monate nach Ende des Förderzeitraums erhält die KUVB / Bayer. LUK eine Dokumentation mit der Auswertung der Projektergebnisse und dem Mittelverwendungsnachweis. Nach Erhalt der Projektergebnisse wird die zweite Teilsumme, in Höhe von 60 Prozent der gesamten Förderung, freigegeben.

Bei Veröffentlichungen und der innerbetrieblichen Kommunikation ist auf die Förderung durch die KUVB / Bayer. LUK hinzuweisen. Für Projekte mit einer mehrjährigen Laufzeit verpflichtet sich das Unternehmen jährliche Berichte abzugeben.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Förderung.

3.4 Qualitätsanforderungen

3.4.1 Für die Einführung und Stärkung eines BGM

- **Integration im Betrieb**

BGM darf nicht abgehoben vom Arbeitsalltag im Unternehmen erfolgen, sondern muss auf unterschiedlichsten Ebenen in die betrieblichen Strukturen und Abläufe integriert werden. Dass zunächst nur einzelne Unternehmensteile in ein Projekt eingebunden werden, widerspricht dieser Qualitätsanforderung nicht. Das Ziel muss allerdings sein, den durch das Gesundheitsmanagement entwickelten neuen Zugang zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in die gesamte Betriebskultur zu übernehmen.

- **Interdisziplinäre und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit**

Die Nutzung der Kompetenz von und die Kooperation mit allen im Unternehmen vertretenen Gruppen sind unabdingbare Voraussetzung für ein auf Dauer ausgerichtetes Gesundheitsmanagement. Dies bedeutet, dass die Unternehmensleitung und der Personal-/Betriebsrat sowie die betrieblichen Akteure für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (Arbeitsmediziner, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsbeauftragte) mit ihrer Fachkompetenz eine Steuerungsgruppe für das Gesundheitsmanagement bilden.

- **Durchführung einer Ist-Analyse**

Eine Bestandsaufnahme der die Arbeitsumwelt beeinflussenden Faktoren, des gesundheitlichen Befindens der Beschäftigten unter tätigkeitsbezogenen Anforderungen und Belastungen bilden die Ausgangsanalyse für ein Gesundheitsmanagementprogramm. Zum Beispiel kann die Gefährdungsbeurteilung insbesondere psychischer Belastungen hierfür genutzt werden.

- **Operationalisierbare Ziele**

Zu Beginn des Gesundheitsmanagementprojektes müssen von der Steuerungsgruppe die betrieblichen gesundheitspolitischen Ziele und Teilziele konkret festgelegt werden. Insbesondere die Geschäftsleitung einerseits und der Personal- / Betriebsrat andererseits müssen deutlich machen hinter welchem gesundheitspolitischen Programm sie stehen. Wichtig ist dabei, dass die Ziele und Teilziele die SMART-Kriterien erfüllen (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert).

- **Kontinuität und umfassende Sicht**

Das BGM muss den Menschen als physisches, psychisches und soziales Wesen ansprechen und ist als ein kontinuierlicher Prozess zu begreifen, der in die betriebliche Organisation und die Arbeitsabläufe eingebunden ist und auch die sich wandelnden Bedingungen im Unternehmen berücksichtigt.

- **Beteiligung der Zielgruppen**

BGM ist nicht frei von Interessenkonflikten. Deshalb ist es wichtig, Entscheidungen für alle an diesem Prozess beteiligten Personenkreise transparent zu machen. Beteiligung beginnt mit

frühzeitiger und umfassender Information und reicht bis zur Einbindung der betroffenen Beschäftigten in die Arbeit von Gesundheitszirkeln.

- **Zielgruppenorientierung, Stärkung persönlicher Gesundheitskompetenzen**

BGM muss darauf Rücksicht nehmen, dass üblicherweise in einem Unternehmen unterschiedliche Arbeitnehmergruppen tätig sind. Zum Beispiel sind die Bedürfnisse von Auszubildenden andere als solche von älteren Beschäftigten. Ebenso unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in Voll- oder Teilzeit sowie in Nacht- oder Schichtdienst. Für alle Beschäftigtengruppen gilt, dass nicht Heilung und Linderung bestehender Beschwerden maßgebend ist, sondern die Stärkung von Kompetenzen, sowohl des Einzelnen als auch der Gemeinschaft, dass eigene Umfeld zu gestalten und die eigene Gesundheit zu fördern (Salutogenese).

- **Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung**

Die Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne müssen in einer Weise gestaltet oder verändert werden, dass sie geeignet sind, die Gesundheit zu erhalten und gesundheitsgerechtes Verhalten zu fördern. Die grundlegenden Anforderungen für Sicherheit im Betrieb müssen gegeben sein.

- **Nutzen für die Beschäftigten**

Gesundheitsmanagement wird nicht um seiner selbst Willen durchgeführt. Es will zunächst den gesundheitlichen Nutzen für die Beschäftigten erhöhen und deren Wohlbefinden verbessern. Wie die Erfahrungen gezeigt haben, ist damit automatisch ein Nutzen für das Unternehmen verbunden, der sich in einer Verbesserung der unterschiedlichsten betrieblichen Kennziffern niederschlägt. Beispiele hierfür sind Mitarbeiterzufriedenheit, Produktivität und der Arbeitsfähigkeitsindex.

- **Öffentlichkeitsarbeit**

Gesundheitsmanagement im Unternehmen muss sowohl innerhalb des Unternehmens als auch überbetrieblich ein Gesprächsthema sein. Eine Vernetzung mit BGM-Akteuren aus anderen Unternehmen ist förderlich für die Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

- **Qualitätssicherung und Evaluation**

Um sowohl den gesundheitlichen Nutzen für die Beschäftigten als auch den betrieblichen Nutzen nachweisen zu können, sind die Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements ständig zu analysieren und zu bewerten. Dies betrifft zum einen die vereinbarten Ziele und zum anderen mögliche unerwünschte Nebenwirkungen.

- **Effizienz- / Effektivitätsorientierung**

Wie alle Entscheidungen eines Unternehmens, so muss auch BGM betriebswirtschaftlichen Effizienz- und Effektivitätsanforderungen genügen.

3.4.2 Für Projekte zur Stärkung der betrieblichen Präventionskultur

- **Bezug zur Kultur der Prävention**

Das geplante Projekt bezieht sich auf ein oder mehrere Handlungsfelder der betrieblichen Präventionskultur. Übergeordnetes Projektziel ist die Verbesserung der Kultur der Prävention im Unternehmen. Das Projekt ist Bestandteil eines Gesamtkonzepts z. B. eine Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

- **Bedarfsbestimmung**

Der Bedarf des Projekts kann auf Basis einer Ist-Analyse begründet werden z.B. mittels Gefährdungsbeurteilung insbesondere der psychischen Belastungen.

- **Festlegung und Beteiligung der Zielgruppe**

Die Zielgruppe für das Projekt ist vor dem Hintergrund des Bedarfs bestimmt und ihre Besonderheiten und Stärken sind erkannt. Sowohl in die Planung als auch in die Durchführung des Projekts wird die Zielgruppe einbezogen.

- **Klar formulierte Zielsetzung**

Die Haupt- und Teilziele des Projekts sind bestimmt und erfüllen die SMART-Kriterien (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert). Zur Erreichung der Haupt-/Teilziele bzw. festgelegten Zielgruppen ist ein Konzept erstellt.

- **Umsetzung des Projekts**

Die Zugangswege und Vermittlungsmethoden sind zielgruppengerecht. Die Stärkung von Ressourcen der Zielgruppe ist ebenso Bestandteil des Projekts wie Aspekte der Verhältnisänderung. Der Nutzen des Projekts für die Zielgruppe ist klar umschrieben.

- **Ressourcenplanung**

Der zu erwartende Nutzen ist verhältnismäßig zu den aufgewendeten Ressourcen. Der Nutzen kann z. B. in Form von wissenschaftlichen Studien oder Best-Practice-Beispielen belegt werden. Die Einbindung von weiteren externen Ressourcen wurde geprüft z. B. Kooperation mit Krankenkassen.

- **Risikoanalyse**

Hindernisse und Risiken, die den Erfolg des Projekts gefährden können, sind analysiert und mögliche Lösungsmöglichkeiten eruiert.

- **Dokumentation und Evaluation des Projekts**

Die Inhalte und der Verlauf der einzelnen Projektschritte werden dokumentiert. Ziele werden regelmäßig überprüft und die Wirksamkeit des Projekts evaluiert.

- **Nachhaltigkeit**

Maßnahmen, um eine Nachhaltigkeit des Projekts zu gewährleisten, sind geprüft, ebenso wie eine mögliche Verstetigung des Projekts.