

job movement® Rüdiger Möller
Newsletter Betriebliches Gesundheitsmanagement Nr. 5
BGM einführen (Seite 1-3)
Plus Check-up für Ihr Unternehmen: BGM optimieren (Seite 4)
(Aktualisiert 2013)



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

"Machen Sie mal!" Betriebsinterne Gesundheitsförderer kennen diesen Satz. Lesen Sie über Fallstricke, Erfolgsleitern und die Vorzüge einer Steuerungsgruppe.

Inhalt:

[1. Erwartungen: "Machen Sie mal!"](#)

[2. Schritt für Schritt: Gewusst wie ...](#)

[3. Ihre Rolle: Was ist zu tun?](#)

1. Erwartungen: "Machen Sie mal!"

"Wir brauchen betriebliches Gesundheitsmanagement." Diese Richtungsangabe führt im nächsten Schritt meist zur Ernennung eines Verantwortlichen im Unternehmen.

Projektleiter Gesundheitsmanagement, Gesundheitsberater oder -beauftragter ... Kaum schmückt Sie der Titel, kaum ist der Startschuss verhallt, sehen Sie sich geballten Erwartungen gegenüber.

"Machen Sie mal ..." Ein Konzept. Ein konkretes Vorgehen. Einen Erfolg.

2. Schritt für Schritt: Gewusst wie ...

Gehen wir also schrittweise vor, beginnend bei Stand Null. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist einzuführen.

STRUKTURELL sollten Sie klären:

1) Welche Akteure und Schnittstellen sind zu beteiligen? Personalabteilung, Betriebsarzt, Arbeitsschutz, Betriebsrat, Führungskräfte, Sozialdienst ...

2) Agieren die Beteiligten gemeinsam in einer Steuerungsgruppe?

INHALTLICH geht es um folgende Punkte:

3) Verständnis und Definition von Gesundheit und Gesundheitsmanagement im Betrieb, Kosten-Nutzen-Argumente, Aufgaben der Steuerungsgruppe / Organisatorisches, BGM-Projektablauf in drei Phasen

4) Analysephase: Was und wie wird gemessen (und zwar vor Interventionen *und* danach)? Auswahl von geeigneten Analyse-Instrumenten (Fehlzeitenanalyse, Arbeitssituationserfassungen, Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel, ergonomische Arbeitsplatzanalysen), Informationen auswerten / verknüpfen / interpretieren

5) Strategiephase: Handlungsfelder priorisieren, geeignete und zielrelevante Maßnahmen auswählen mit Hilfe des [Drei-Säulen-Modells zum betrieblichen Gesundheitsmanagement](#)

6) Umsetzungsphase: Aktionen durchführen und koordinieren, ggf. nachsteuern, Zielerreichung messen, Erfolge kommunizieren, Meilensteine würdigen und "feiern".

3. Ihre Rolle: Was ist zu tun?

Regen Sie, wenn irgend möglich, die Bildung einer Steuerungsgruppe an. Ihr BGM-Projekt erhält dadurch mehr "Schubkraft".

Klären Sie Ihren Auftrag. Wie breit oder schmal ist das Vorgehen angelegt (konzernweit, betriebsweit, bereichsbezogen)? Ist das Projekt präventiv oder reaktiv ausgerichtet (soll das Kind schwimmen lernen, oder ist es bereits im Brunnen wie z.B. bei hohen Fehlzeiten)?

Schützen Sie sich vor Rollenkonflikten, insbesondere in der Steuerungsgruppe: Je "politischer" aktuelle Themen sind, desto schwieriger wird es für Sie, aus Ihrer Position als betriebsinterner Gesundheitsförderer Impulse zu geben. Beispielsweise stellt sich die Einführung von Rückkehrgesprächen immer wieder als heikler Punkt dar, der häufig einen Interessenabgleich zwischen Personalabteilung und Betriebsrat erfordert. Erfahrungsgemäß ist dies einer der Punkte, die für eine externe Moderation sprechen.

Klären Sie das Budget, welches Know-how im Betrieb vorhanden ist und wann externe Berater / Trainer Vorteile bieten.

Viel Erfolg!

Gestalten Sie den Newsletter aktiv mit: Welche BGM-Themen beschäftigen Sie aktuell? Welche Erfahrungswerte brauchen Sie, um weiter zu kommen? Wie gefällt Ihnen der Newsletter?

Senden Sie Ihre Fragen oder Ihr Feedback an newsletter@job-movement.de. Ihre Fragen werden in jedem Fall persönlich beantwortet, ggf. auch in der nächsten Ausgabe (ohne Nennung des Absenders) veröffentlicht. Nutzen Sie unsere Erfahrungen aus zahlreichen Projekten und Unternehmen - Sie sparen Zeit, Kosten und Umwege.

Gesundheit heißt für mich: Meinen Körper nicht zu benutzen wie ein Fahrrad. Sondern Verantwortung dafür zu übernehmen, wie es mir wirklich geht.
(Ausspruch eines Seminarteilnehmers)

Der BGM-Newsletter von job movement® Rüdiger Möller erscheint sechs mal pro Jahr:
Ausgabe Nr. 5, April 2006.

Weitere Informationen, Fachartikel und Downloads finden Sie unter
http://www.job-movement.de/service_und_wissen.html.

Impressum:

job movement® Rüdiger Möller

Keilerweg 5

35428 Cleeberg

Tel 06085 9887842

Fax 06085 9887844

Email moeller@job-movement.de

<http://www.job-movement.de>

Empfehlen Sie den Newsletter weiter.

Newsletter abonnieren: http://www.job-movement.de/newsletter_form.php

Abbestellen: http://www.job-movement.de/newsletter_form.php

Daten / E-Mail-Adresse ändern: Erst ab-, dann wieder neu anmelden. Oder E-Mail an uns senden.

Fragen, Feedback, technische Probleme: newsletter@job-movement.de

Archiv mit allen Newsletter-Ausgaben: http://www.job-movement.de/service_und_wissen.html