

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Einführung

Der Bundesdienst unterliegt einem rasanten Wandel der Arbeitswelt. Beständige Einsparungen und organisatorische Veränderungen sind an der Tagesordnung. Arbeitsanforderungen verändern sich und mit ihnen die Erwartungen, die an die Beschäftigten gestellt werden. Lebenslanges Lernen ist längst ein Muss für alle Beteiligten. Parallel dazu werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer älter.

Diese Entwicklungen führen häufig zu Überforderung von Beschäftigten und Führungskräften. Die Folgen können Frustration und Demotivation, Leistungsabfall und Krankheit sein.

Das muss nicht sein: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bietet die Möglichkeit, Arbeit – mit ihren Herausforderungen und Veränderungsprozessen – gesund und erfolgreich für den Betrieb und seine Beschäftigten zu gestalten.

BGM umsetzen – in 6 Schritten zum Erfolg

Es gibt nicht den einen goldenen Weg, BGM einzuführen und erfolgreich umzusetzen. Finden Sie Ihren eigenen Weg, Ihre persönliche Strategie.

Orientieren Sie sich hierbei an diesen 6 Schritten:

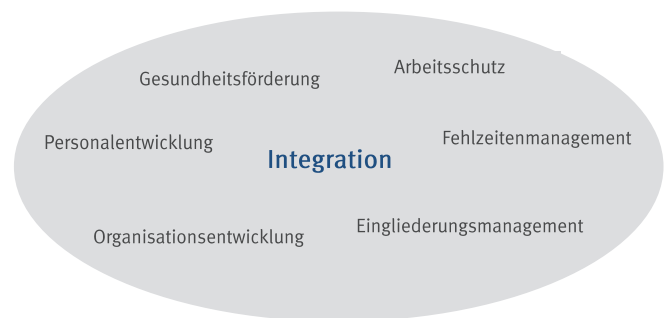
1. Schritt: Konzepte/Strategie/Ziele

BGM identifiziert und beeinflusst die Treiber für Motivation und Demotivation, für Gesundheit und Krankheit, Erfolg und Misserfolg. Ziel ist es, die Arbeit selbst gesund zu gestalten sowie die Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. BGM wirkt also auf die betrieblichen Strukturen und auf die Beschäftigten selbst ein – es ist somit verhältnis- und verhaltensorientiert.

Lenken Sie Ihre Strategie in zwei Richtungen:

1. Präventives Vorgehen: Konzentrieren Sie sich auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die anwesend, gesund und/oder motiviert sind.
2. Korrekatives Vorgehen: Kümmern Sie sich auch um die Beschäftigten, die abwesend, krank und/oder demotiviert sind.

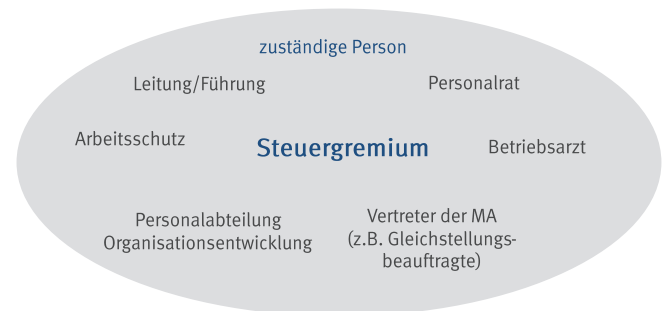
Führen Sie hierzu die innerbetrieblichen Strategien zusammen, die Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit haben:



BGM – Betriebliche Strategien zusammenführen

2. Schritt: Strukturen schaffen

Gründen Sie ein Steuergremium (Arbeitskreis Gesundheit) mit einer zuständigen Person:



Steuergremium Gesundheit – alle Beteiligten an einem Tisch

Im Arbeitskreis Gesundheit haben Sie folgende Aufgaben:

- Steuern Sie die Aktivitäten des BGM (planen, durchführen, kontrollieren und verbessern).
- Informieren Sie alle Betriebsteile über das BGM.
- Schaffen Sie Möglichkeiten für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich zu beteiligen (z.B. durch Befragungen, Workshops und Gesundheitszirkel).
- Vernetzen Sie sich mit anderen Bereichen und Arbeitsgruppen (z.B. Arbeitsschutzausschuss, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung etc.).

Weserstr. 47
26382 Wilhelmshaven
Tel. 04421 407-4007
Fax 04421 407-1449
info@uv-bund-bahn.de
www.uv-bund-bahn.de

Stellen Sie sicher, dass der zuständigen Person bzw. dem Steuergremium die notwendigen Ressourcen (zeitlich, personell, finanziell, materiell) zur Umsetzung des BGM zur Verfügung stehen.

3. Schritt: Situation analysieren

Bestimmen Sie, wo Ihr Betrieb aktuell steht. Decken Sie Ihre Stärken und Potenziale auf. Nur so können Sie den Handlungsbedarf festlegen, der Sie zielgerichtet und effizient auf den richtigen Weg bringt.

Verlassen Sie sich bei Ihrer Analyse nicht auf ein Instrument alleine, sondern kombinieren Sie mehrere Analyseinstrumente miteinander.

Für eine breite Datengrundlage hat sich eine Kombination aus diesen vier Analyseinstrumenten bewährt:

1. Fehlzeitenanalyse (quantitativ objektive Daten)
2. Arbeitsplatzanalyse (qualitativ objektive Daten)
3. Beschäftigtenbefragung (quantitativ subjektive Daten)
4. Gesundheitszirkel (qualitativ subjektive Daten)

Werten Sie Ihre Ergebnisse, soweit es der Datenschutz zulässt, zielgruppenspezifisch aus.

Besonders bewährt haben sich diese Kategorien:

- Tätigkeit
- Arbeitsbereich
- Alter
- Geschlecht

4. Schritt: Feinziele setzen

Bevor Sie Maßnahmen planen und durchführen, brauchen Sie messbare und terminierte Feinziele, die Sie mit Ihren Aktivitäten erreichen wollen. Entscheiden Sie also erst, wohin Sie wollen und überlegen Sie dann, auf welchen Wegen Sie Ihre Ziele erreichen können.

5. Schritt: Maßnahmen entwickeln und umsetzen

Grundsätzlich lassen sich Maßnahmen im BGM in die zwei Säulen Verhältnis- und Verhaltensprävention einteilen:

Verhältnisprävention	Verhaltensprävention
Arbeitgeber schafft optimale Rahmenbedingungen:	Arbeitnehmer werden:
<ul style="list-style-type: none">• Kultur/Werte• Arbeitsorganisation• Arbeitsaufgabe• Arbeitsplatz/-umfeld• Arbeitsmittel/-stoffe• gesunde Führung• Unterstützungsprozesse	<ul style="list-style-type: none">• informiert• motiviert• unterstützt• weitergebildet

Ableiten von Maßnahmen – Zwei Ansatzpunkte im BGM

Entscheiden Sie, ob Ihre Maßnahmen für alle Beschäftigten vorgesehen sind oder speziell für eine bestimmte Zielgruppe angeboten werden sollen. Häufig werden Interventionen auf eine bestimmte Zielgruppe abgestimmt, in der besonderer Handlungsbedarf besteht (z.B. junge oder ältere Beschäftigte, Führungskräfte oder besonders belastete Arbeitsbereiche).

6. Schritt: Evaluation und kontinuierliche Verbesserung

Evaluieren Sie Ihr BGM möglichst auf drei Ebenen:

- Strukturqualität: Haben Sie die notwendigen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen geschaffen, um Ihre Ziele erreichen zu können?
- Prozessqualität: Haben Sie die einzelnen Schritte reibungslos und wie geplant umgesetzt?
- Ergebnisqualität: Haben Sie Ihre Ziele erreicht bzw. wie hoch ist der Zielerreichungsgrad?

Leiten Sie dann auf der Grundlage Ihrer Evaluation Verbesserungsvorschläge und neue Handlungsfelder ab.