



WIR MANAGEN GESUNDHEIT

DREI EINFACHE TIPPS FÜR DEN START EINES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

ENDLICH ECHTES BGM

Mit einem „Echten BGM“ haben wir den Anspruch, zielorientiert und effektiv Leistung, Motivation und Wohlergehen von Mitarbeitern zu fördern. Für Ihren Start eines ECHTEN BGMs haben wir drei erste Tipps, die Sie sofort beherzigen können.



1. FORMEN SIE EIN KOMPETENZTEAM

Dieses Team ist das Herz und Hirn Ihres BGM-Projekts. Damit setzen Sie den Grundstein für ein strukturiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement.



Es teilt Verantwortungsbereiche auf mehrere Schultern auf.



Es trägt das Thema Gesundheit nach und nach aber kontinuierlich ins Unternehmen.



Es wirbt bei Mitarbeitern und Geschäftsleitung für Verständnis und Unterstützung für das Projekt BGM.



Es ermittelt den Bedarf für gesundheitsförderliche Maßnahmen im Unternehmen.



Es beschafft Informationen über externe BGM/BGF Dienstleister und Förderung durch Krankenkassen.



Im weiteren Verlauf des Projekts erwächst das Team zum Arbeitskreis Gesundheit.



Halten Sie Ihr Kompetenzteam zu Beginn klein.

2. ERFOLGSFAKTOR MITARBEITERPARTIZIPATION

Geben Sie Ihren Mitarbeitern und Kollegen Möglichkeiten, am BGM-Prozess mitzuwirken. BGF-Maßnahmen sollten nicht von oben herab bestimmt werden. Je mehr Mitspracherecht Sie ihnen geben, desto größer der Erfolg Ihres BGM. So fördern Sie Mitarbeiterpartizipation:

Sprechen Sie mit ihnen, fragen Sie sie im direkten Gespräch nach ihren Wünschen bezüglich BGF.

Dies ist mit wenig Aufwand verbunden und lässt sich schnell im betrieblichen Alltag umsetzen. Leider halten sich viele Mitarbeiter im direkten Gespräch zurück und sind weniger offen. Das direkte Gespräch ist daher nur ein erster Schritt.

Führen Sie eine anonymisierte Mitarbeiterbefragung durch.

Diese kann in Form von Fragebögen durchgeführt werden. Eine gut konzipierte Befragung kann Ihnen einen umfassenden Einblick in die gesundheitliche Situation und das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter geben, erfüllt unter Umständen sogar die Kriterien für die gesetzlich verpflichtende psychische Gefährdungsbeurteilung.

Binden Sie nach und nach Vertreter verschiedener Abteilungen in Ihr Kompetenzteam ein.

Sie dienen Ihnen nicht nur als Informationsquelle, sondern auch als Sprachrohr in die Abteilungen.

3. MACHEN SIE ERFOLG MESSBAR

Sie möchten Ihren Mitarbeitern genau die Maßnahmen bieten, die ihnen helfen und an denen sie Spaß haben. Denn am Ende zählt bei einem BGM nur, dass der Nutzen die Kosten übersteigt. Aus diesem Grund: Führen Sie Evaluationen durch.

Lassen Sie sich von allen Beteiligten, von Mitarbeitern, Dienstleistern, und der Geschäftsleitung regelmäßig Feedback geben.

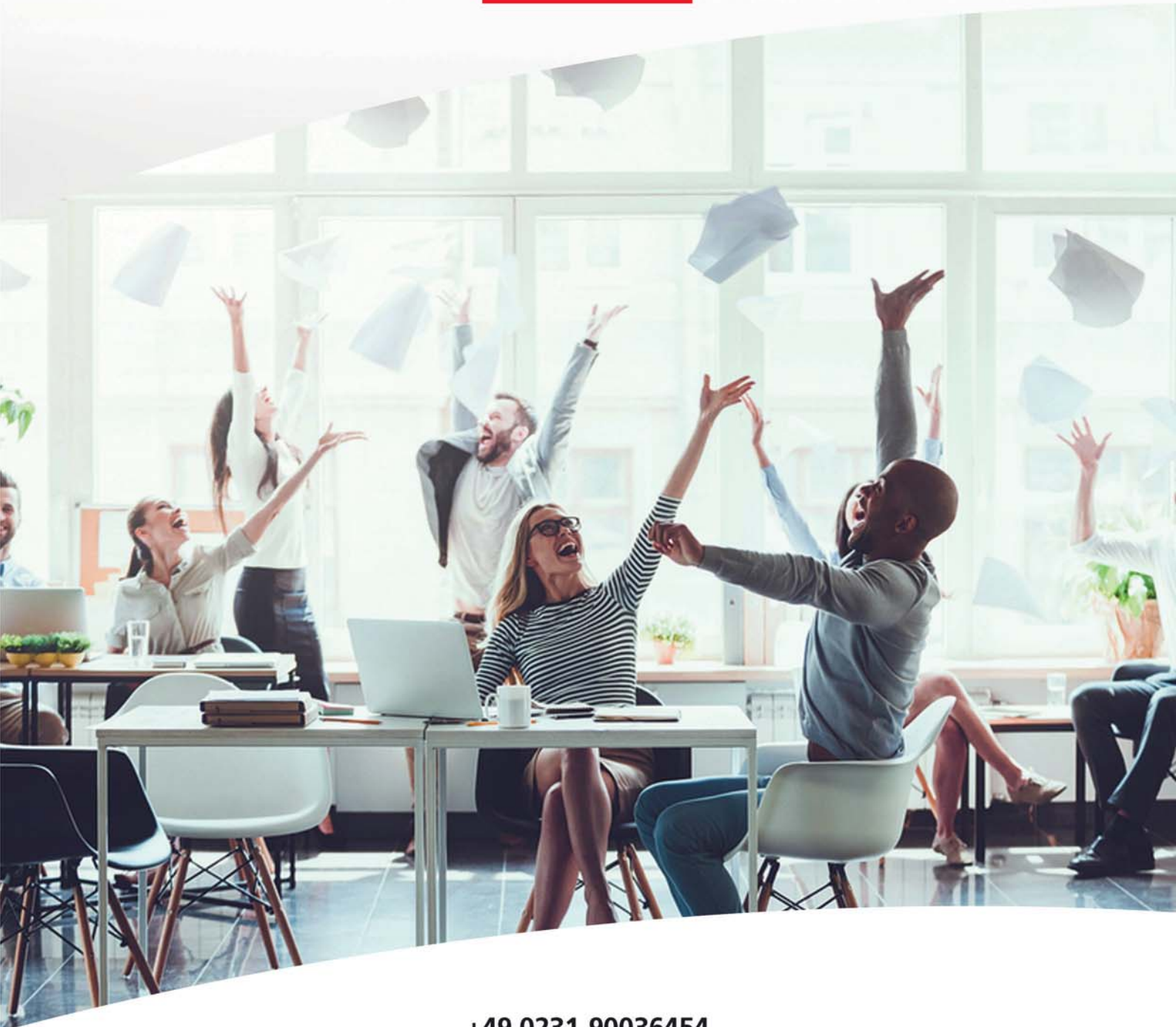
Dafür können Sie Evaluationsbögen erstellen. Es bringt Ihnen nichts, wenn Sie viele Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten, Ihre Mitarbeiter aber nicht an ihnen teilnehmen oder diese nicht den gewünschten Effekt erzielen. Ggf. ist es notwendig, Maßnahmen anzupassen, zu wechseln, oder einen neuen Anbieter zu finden.

Sie können Mitarbeiterbefragungen als Mittel nutzen, um Angaben zur Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiteridentifikation und Unternehmenskultur zu erhalten.

Nutzen Sie diese Angaben als Grundlagen für spätere Befragungen, und finden Sie heraus, ob Ihre Maßnahmen zu einer Verbesserung solcher „weicher Faktoren“ beigetragen hat. Gesundheit im Unternehmen hat viel mit dem subjektiven Empfinden Ihrer Mitarbeiter zu tun.

Denken Sie dran: Wenn sich Ihre Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen wohlfühlen, sind sie weniger krank, sind leistungsfähiger und bleiben Ihnen länger erhalten.

ENDLICH ECHTES BGM



+49 0231-90036454
www.nutrain.de
Mallinckrodtstraße 411
44147 Dortmund