TOOLBOX IMPULS

BGM-Startplan

Kurzdokument mit Zielen, Zuständigkeiten und geplanten Terminen.

Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?

BGM ist nicht die Smoothie-Bar oder die Yogamatte im Pausenraum.

BGM ist, wenn die Arbeit auf allen Ebenen gesundheitsgerecht gestaltet ist und die Menschen sich gesehen fühlen.

Wenig, aber wirksam. BGM geht auch in KMU!

Besonders in kleinen und kleinsten Unternehmen sind es die **zwischenmenschlichen Strukturen**, die **Arbeitsbedingungen** und das tägliche **Miteinander**, die darüber entscheiden, ob Mitarbeitende langfristig gesund, motiviert und engagiert bleiben.

- ✓ Wer Belastungen früh erkennt, verhindert Krankheit und Ausfälle
- ✓ Klare Regeln und offene Gespräche schaffen Teamgeist
- ✓ Gute Abläufe entlasten
- ✓ Wer mitreden darf, fühlt sich gesehen und bleibt gern
- ✓ Gutes Klima zieht Menschen an

BGM findet auf zwei Ebenen statt!

Verhältnisprävention

- Arbeitsumfeld
- Führungskultur
- Kommunikation & Transparenz
- Das soziale Miteinander
- Aufgabenklarheit

Verhaltensprävention

- Gesundheitsförderliche Schulungen (Mentale Gesundheit, Ernährung, Ergonomieschulungen)
- Gesundheitstage, Vorträge
- Screenings & Beratungsmöglichkeiten

Das BGM muss nicht umfangreich sein, aber es ist nur systematisch und durchdacht wirklich wirksam!

BGM-Startplan

Es geht um das, was Arbeit gesund oder krank macht!
Wer gesünder, konzentrierter und lösungsorientierter arbeiten soll, braucht mehr als Obst und Rückenkurse.

Grundsätze im BGM – Worum es wirklich geht

Ganzheitlichkeit:	Körperliche, psychische und soziale Gesundheit.
Struktur vor Aktion:	Herausfinden, welche Herausforderungen es gibt.
Bedarfsorientierung:	Das anbieten, was gebraucht wird.
Verhaltensprävention:	Für das eigene Gesundheitsverhalten sensibilisieren.
Verhältnisprävention:	Die Arbeitsverhältnisse verbessern.

Führung - Wertschätzung - Teamklima - Arbeitsbelastung - Gestaltung von Pausen - Rollen und Aufgabenverteilung - Körperliche und mentale Gesundheit

Schauen Sie hin, was wirklich gebraucht wird und verbessern Sie gemeinsam mit ihrem Team die Arbeitsbedingungen.

TIPPS ZUR UMSETZUNG

- Krankenkassen bieten kostenfreie BGM-Unterstützung an. Beratung & Maßnahmen.
- Informieren Sie ihre Mitarbeitenden vor Einführung und auch während des gesamten Prozesses, um Ängste abzubauen, Interesse und Lust am BGM zu fördern.
- Benennen Sie eine/n BGM-Beauftragte/n.
- BGM ist Führungsaufgabe: Die Geschäftsführung muss das BGM in seiner Kommunikation unterstützen und als wichtigen Teil der Unternehmensstrategie ansehen.
- Regelmäßiges Jour Fixe mit der Geschäftsführung zum Reporting ansetzen.

DER BGM-Zyklus

Der BGM-Zyklus ist ein kontinuierlicher Lern- und Verbesserungsprozess, der in aufeinander aufbauenden Phasen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden systematisch fördert. Für KMU ist er niedrigschwellig umsetzbar!

Vorweg: Zieldefinition und Budgetplanung

Nehmen Sie sich zu Beginn der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements Zeit, um zu überlegen, welche langfristigen, übergeordneten Ziele Sie mit dem BGM verfolgen. Zudem macht es Sinn, ein klares Budget für das BGM freizugeben.

ANALYSEPHASE

Ziel ist es, Bedürfnisse und Belastungen der Mitarbeitenden zu erkennen, Ressourcen sichtbar zu machen und die Mitarbeitenden einzubeziehen. Während in größeren Betrieben auch eine umfassende Analysephase stattfindet, kann dasselbe in kleineren Betrieben viel reduzierter und leicht umsetzbar stattfinden.

PLANUNGSPHASE

Ziel ist es, auf Basis der Analyseergebnisse und mit Blick auf die strategischen Ziele nun operative Ziele zu setzen und zu überlegen, wie diese erreicht werden können. Sie legen Handlungsfelder für Maßnahmen fest, priorisieren und definieren Zielgruppen.

BGM-Prozess

UMSETZUNGS-PHASE

In der Umsetzung von Maßnahmen geht es darum, diese durchzuführen, im Alltag zu verankern und für eine hohe Beteiligung zu sorgen.

EVALUATION

Die Wirkung von Maßnahmen wird in dieser Phase überprüft, Erfahrungen werden diskutiert und analysiert und Prozesse optimiert.

DER BGM-Zyklus

Analysephase

Ziel: Klar definierte Bedarfe.

Tools:

- Informationen an die Mitarbeitenden über die Durchführung eines BGM und die strategischen Ziele
- Gesprächsrunden mit Mitarbeitenden (Was stresst?, Was tut gut?, Was fehlt?, Wo gibt es Verbesserungspotenziale?)
- Beobachtungen und Kennzahlen der Führungskraft
    - Krankmeldungen
    - Stimmung
    - Fluktuation
    - Altersstruktur
- Mini-Befragung oder Kurz-Check zu psychischen und physischen Belastungen
- Falls vorhanden Gespräche mit Betriebsrat oder Leitungskräften, um herauszufinden, was Mitarbeitende brauchen, um gut und gesund arbeiten zu können
- Arbeitssituationsanalysen

DER BGM-Zyklus

Planungsphase

Ziel: Maßnahmenplan, abgestimmt auf die Realität im Betrieb.

Tools:

- Ableitung von smarten Zielen *(siehe Tool: SMART-Ziele)* auf Basis der Ergebnisse der Analysephase
- Maßnahmen auswählen und festlegen
- Dabei ist eine Mischung aus Verhaltens- und Verhältnisprävention optimal
    - Verhaltenspräventive Maßnahmen: Ergonomieschulung, Ernährungsberatung, Kommunikationstrainings, Vorträge, Gesundheitsaktionen, Gesundheitstage, Screenings,
    - Verhältnispräventive Maßnahmen: bessere Meetings, höhenverstellbare Schreibtische und Werkbänke, Klimaanpassungen, Führungskultur erneuern, Pausenregelung
- Zeitrahmen, Verantwortliche und Budget klären
- Interne Kommunikation vorbereiten (Aushänge, Emails, Besprechungen nutzen)

DER BGM-Zyklus

Umsetzungsphase

Ziel: Maßnahmen wurden umgesetzt und ein erstes Feedback eingeholt. Eine Gesundheitskultur ist spürbar.

Tools:

- Transparente Kommunikation der Ergebnisse aus den ersten beiden Phasen
- Vor- und Nachbereitung von Angeboten
    - Werbung, Einladungen, Aushänge, Besprechungen nutzen, Emails
    - Anmeldelisten
    - Ggf. Raumbuchung
    - Organisation von Materialien
    - Raumherrichtung
- Anpassungen während der Durchführung
- Mitarbeitende mitgestalten lassen

DER BGM-Zyklus

Evaluation

Ziel: Lernen, verbessern, dranbleiben.

Tools:

- Umfassendes Feedback einholen
  - Was lief gut?
  - Was hat gefehlt?
- Lessons Learned
  - Was soll beibehalten werden und was nicht?
  - Wie sind die Teilnehmendenzahlen?
  - Ggf. kleine Feedbackbögen
  - Wie ist die Stimmung während und nach der Umsetzung?
- 1x/Jahr: Blick auf die Analysekennzahlen
  - Hat sich etwas verändert?
  - Sind wir auf dem richtigen Weg, um die operativen Ziele zu erreichen?
  - Haben wir die strategischen Ziele im Blick?
  - An welcher Stelle braucht es weitere oder andere Maßnahmen

Kurzdokument BGM

BGM Beauftragte/r:

Strategisches Ziel:

_____

_____

Budget: _____

Ergebnisse der Analyse

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Abgeleitete Ziele

1. _____
2. _____
3. _____

Kurzdokument BGM

Maßnahmenplanung

Ziel 1:

_____

Maßnahmen

1. _____
2. _____
3. _____

Ziel 2:

_____

Maßnahmen

1. _____
2. _____
3. _____

Ziel 3:

_____

Maßnahmen

1. _____
2. _____
3. _____

BGM-Startplan – Abschluss

BGM ist dann erfolgreich, wenn es langfristig implementiert wird. Zudem darf es Spaß und Freude bringen, die Arbeit gesundheitsförderlicher und motivierender zu gestalten. Am besten binden Sie ihr Team ein und gestalten das BGM gemeinsam.

Sehr gerne unterstützen wir vom mehrWERT-Team Sie, um diesen Prozess anzugehen. Melden Sie sich gerne bei uns unter mehrwert@hwk-psg.de.

Das Projekt „mehrWERT–Fachkräfteempowerment für die Region" wird im Rahmen des Programms Wandel der Arbeit durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Kofinanziert von der Europäischen Union

Weserbergland plus Region
Landkreis Diepholz
Landkreis Vechta STARKE ARGUMENTE.
LANDKREIS CLOPPENBURG WIR IST HIER.

Projektträgerin:
Handwerkskammer Hannover
Projekt- und Servicegesellschaft mbH