

Maßnahmen, Anreizsysteme und Kommunikation- Meilensteine auf dem Weg zum BGM

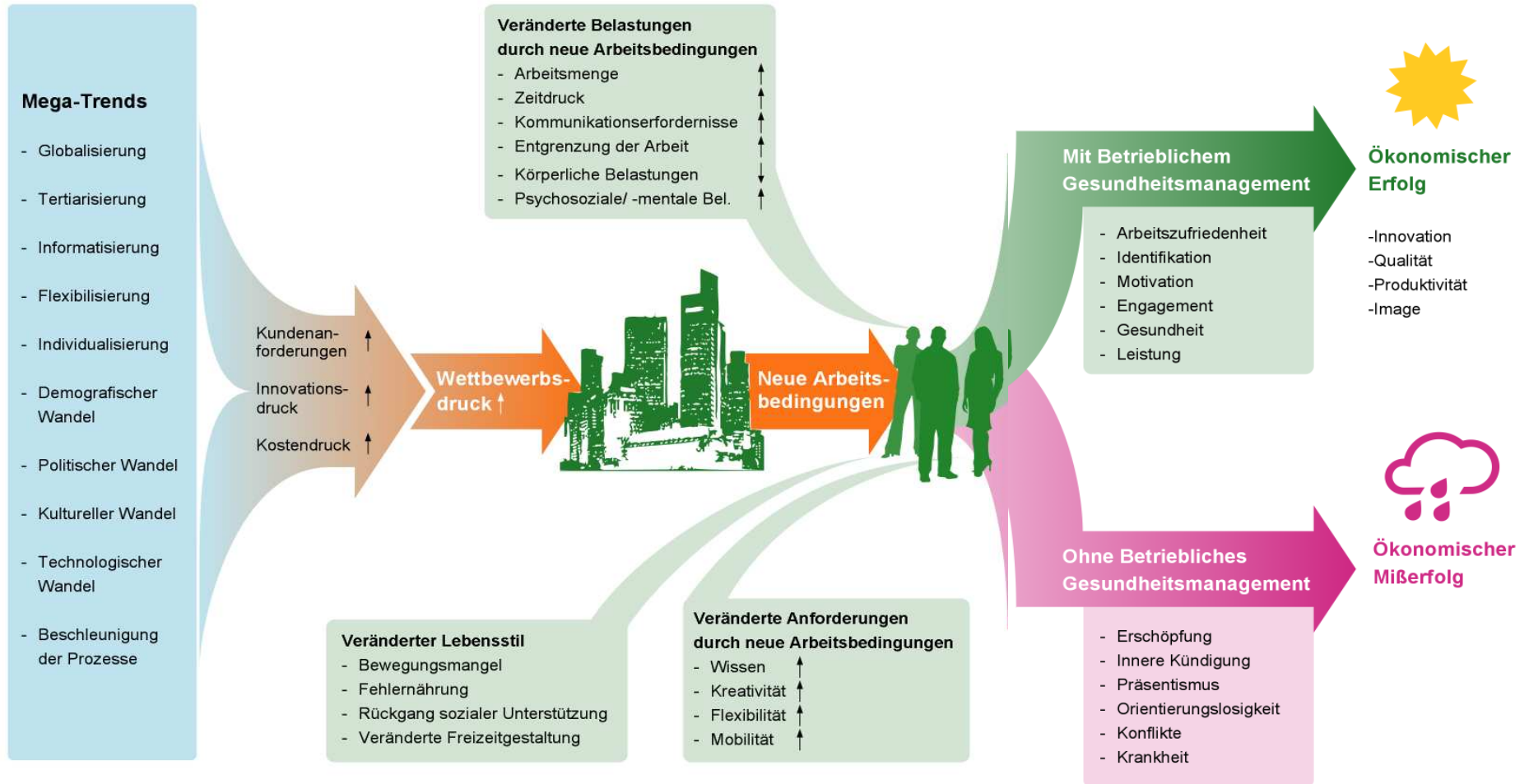
Anke Larro-Jacob / BGM-Expertin und MFB
Zentrum für Betriebliches Gesundheitsmanagement

www.bad-gmbh.de www.teamprevent.com

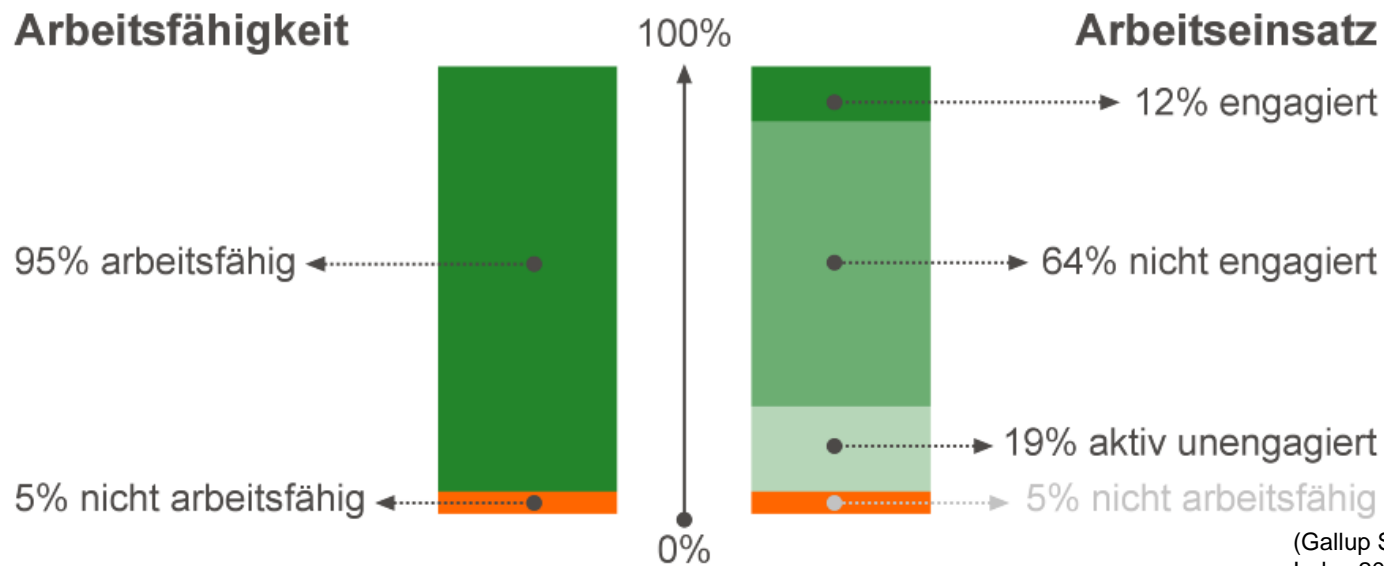
© B.A.D. GmbH, 11/2008



Der Wandel der Arbeit...

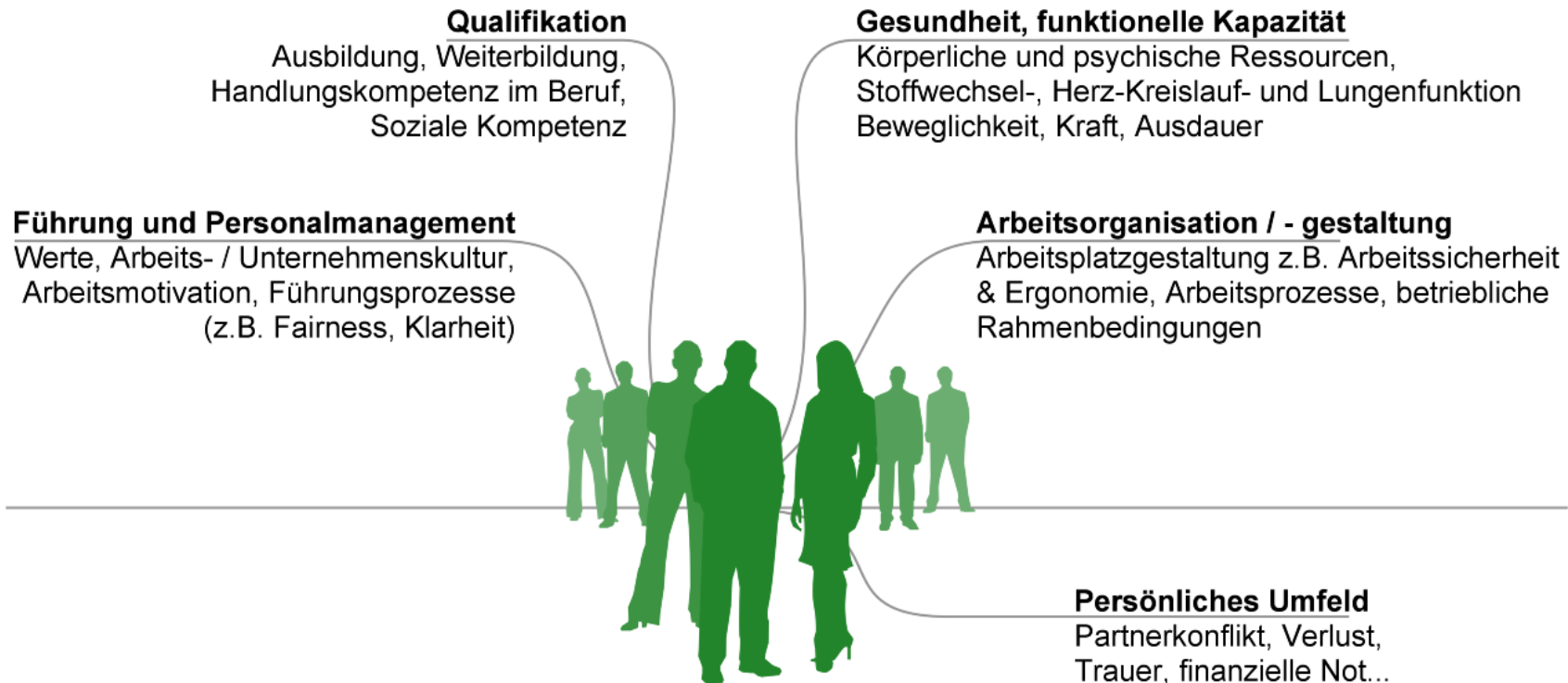


An wen richtet sich BGM?



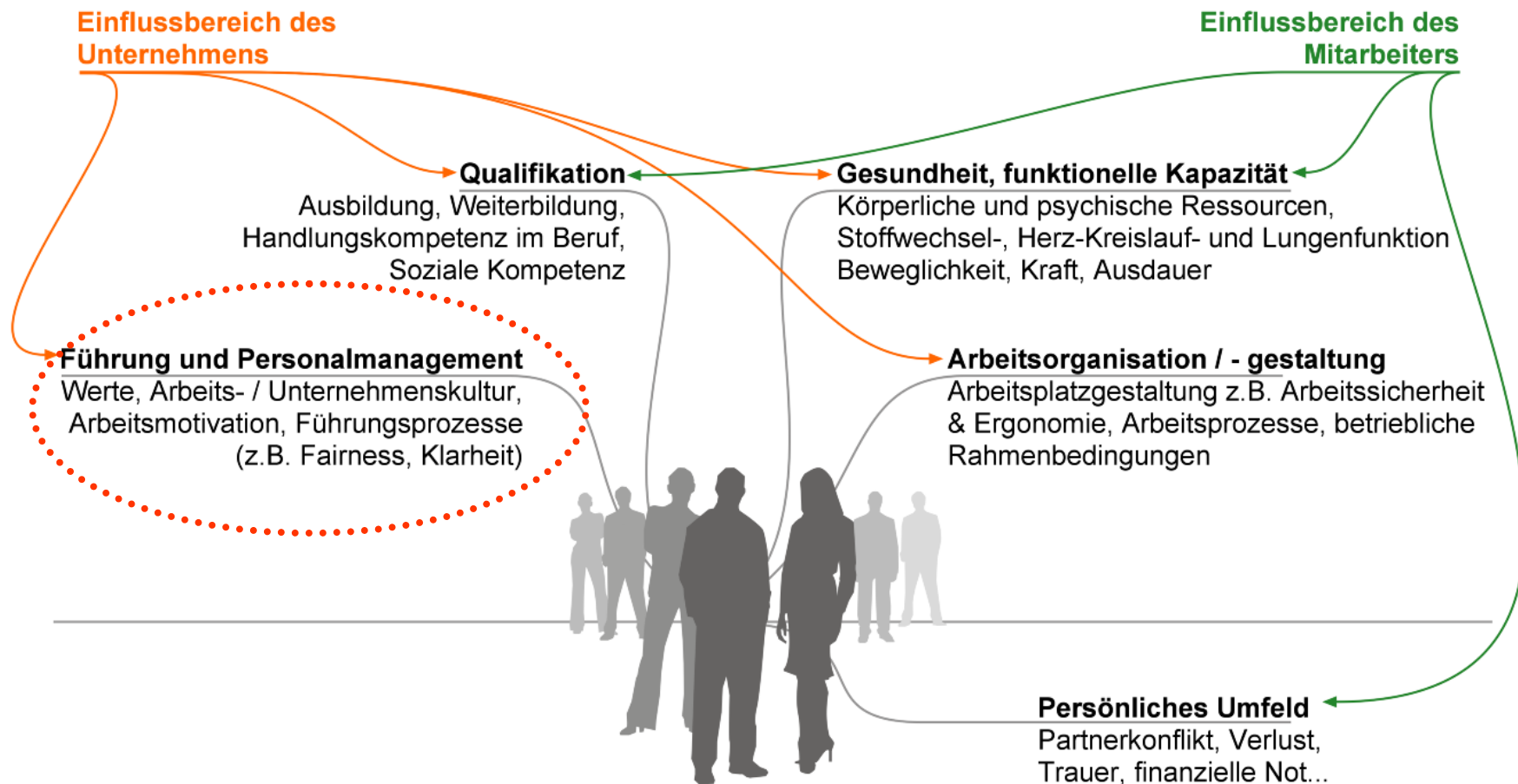
- **1. Aufgabe:** Einsatz von **BGM bei 95% der Belegschaft**
(Erhaltung und Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit)
- **2. Aufgabe:** Einsatz kurativ, rehabilitierender Medizin bei 5% der Belegschaft
(Überwindung der Arbeitsunfähigkeit)

Was stärkt die Gesundheit von Mitarbeitern?



„Arbeitsbewältigungsfähigkeit“

Welche Handlungsfelder leiten sich ab?



Schlüssel: Führungskraft!



„Der ökonomische Erfolg eines Unternehmens ist umso höher, je mehr Aspekte eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens berücksichtigt werden.“

(Bertelsmann-Studie und Gallup-Studie 2006)

Vorhersehbarkeit

das Leben wird als strukturiert, vorher sagbar und erklärbar erlebt



KOHARENZGEFÜHL*
„Chance gesund zu bleiben“

Beeinflussbarkeit

um den Anforderungen des Lebens gerecht zu werden, stehen die Ressourcen zur Verfügung, die nötig sind

Sinnhaftigkeit

Anforderungen sind Herausforderungen, die Investitionen und Engagement verdienen

Überprüfung des eigenen Führungsverhaltens anhand der salutogenetischen Fragen:

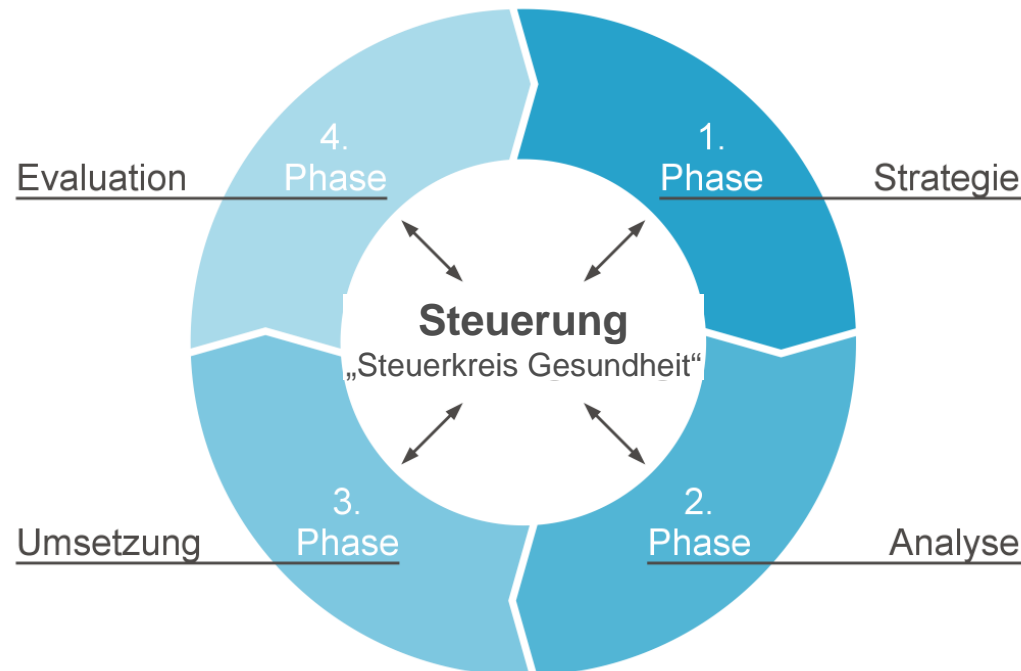
- Habe ich dafür gesorgt, dass meine Mitarbeiter durchschauen / sich erklären können, was hier passiert?
- Habe ich dafür gesorgt, dass sie über die notwendigen Ressourcen verfügen oder sich verschaffen können, um die Herausforderung zu bewältigen?
- Habe ich dafür gesorgt, dass sie wissen und überzeugt sein können, dass sich das Engagement lohnt, was der Sinn der Herausforderung ist?

Wie wird Gesundheitsmanagement in Unternehmen umgesetzt?

In Einzelmaßnahmen: nicht zielgerichtet, ohne Monitoring und Evaluation



Integriert in die Unternehmensstrategie, zielgerichtet und gesteuert...



Das BGM-Haus



In 10 Schritten zum Gesundheitsmanagement!

1. Entscheidungsträger, Betriebsrat, Vertreter der Mitarbeiter (...) an einen Tisch!
„Strategie Workshop“, ggf. extern moderiert durchführen
2. Erarbeiten von unternehmensbezogenen Gesundheitszielen
3. ggf. Betriebsvereinbarung schließen
4. Erfolgskriterien festlegen: wann ist Ihr Gesundheitsmanagement erfolgreich?
Evaluation einplanen
5. „Steuerkreis Gesundheit“ einrichten

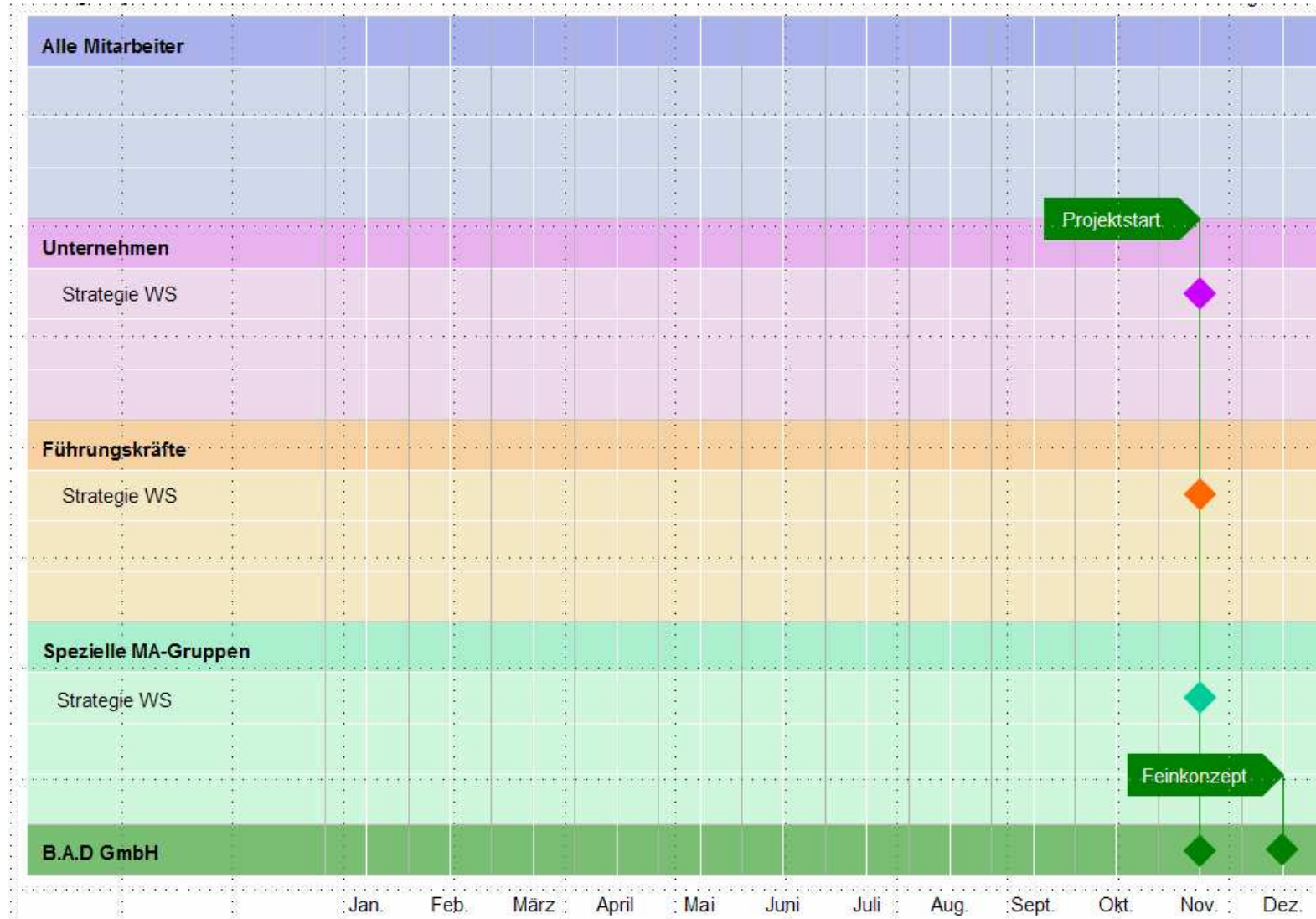
6. Organisatorischen „Kümmerer“ benennen – dafür Zeit einplanen!
7. Gezielte und kontinuierliche Kommunikation ins Unternehmen sichern!
8. Integration der Mitarbeiter in die Planung und Umsetzung der Projekte
9. Qualifizierung der Schlüsselpersonen im Gesundheitsmanagement
10. Nicht zuletzt: Budget festlegen!

**Fazit: Gesundheitsmanagement betrifft die Organisation,
nicht nur die Mitarbeiter!**

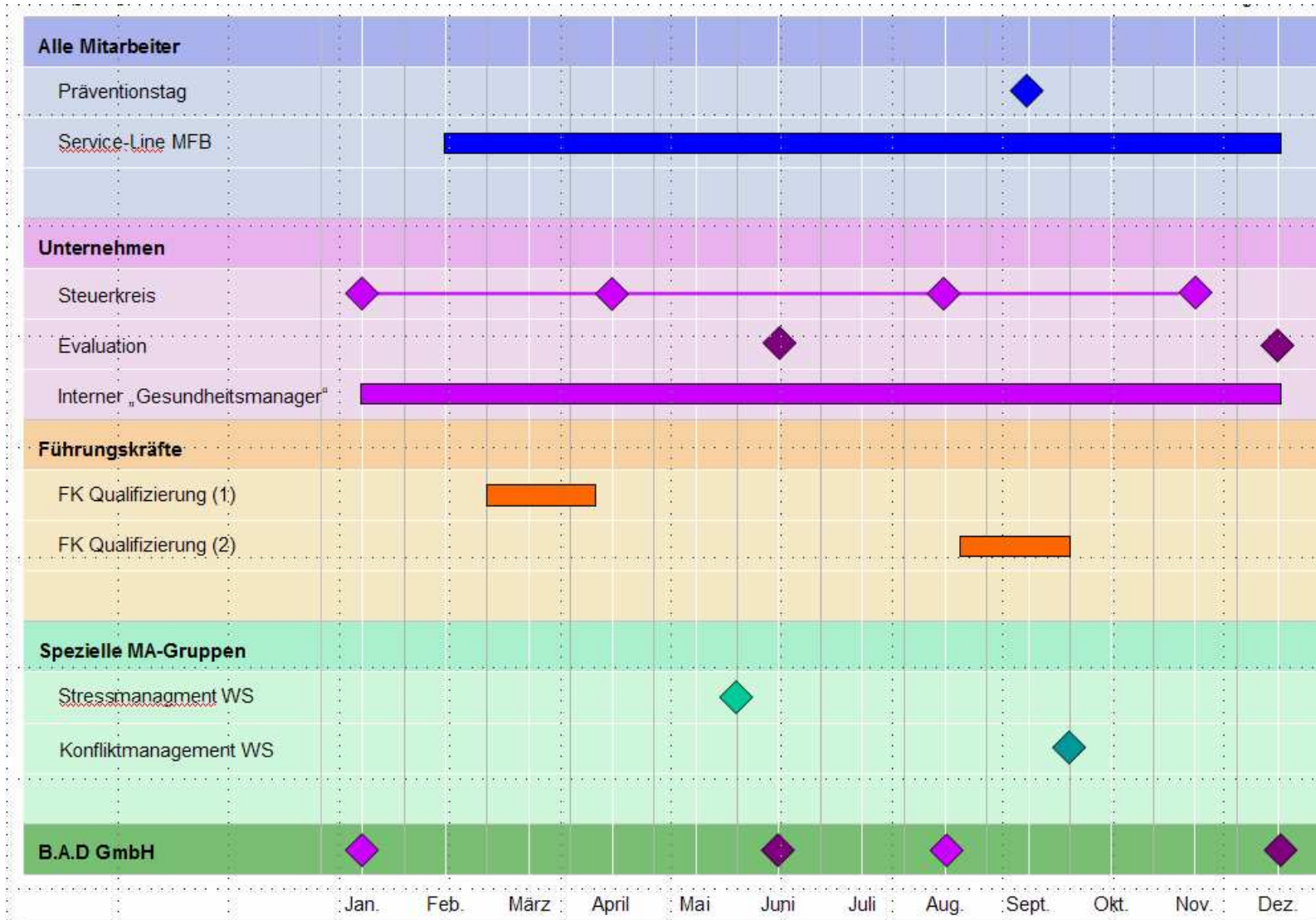
Beispiel: Planungshilfen

Übersicht zu den Angeboten im Unternehmen, zeitlicher Ablauf von Interventionen...

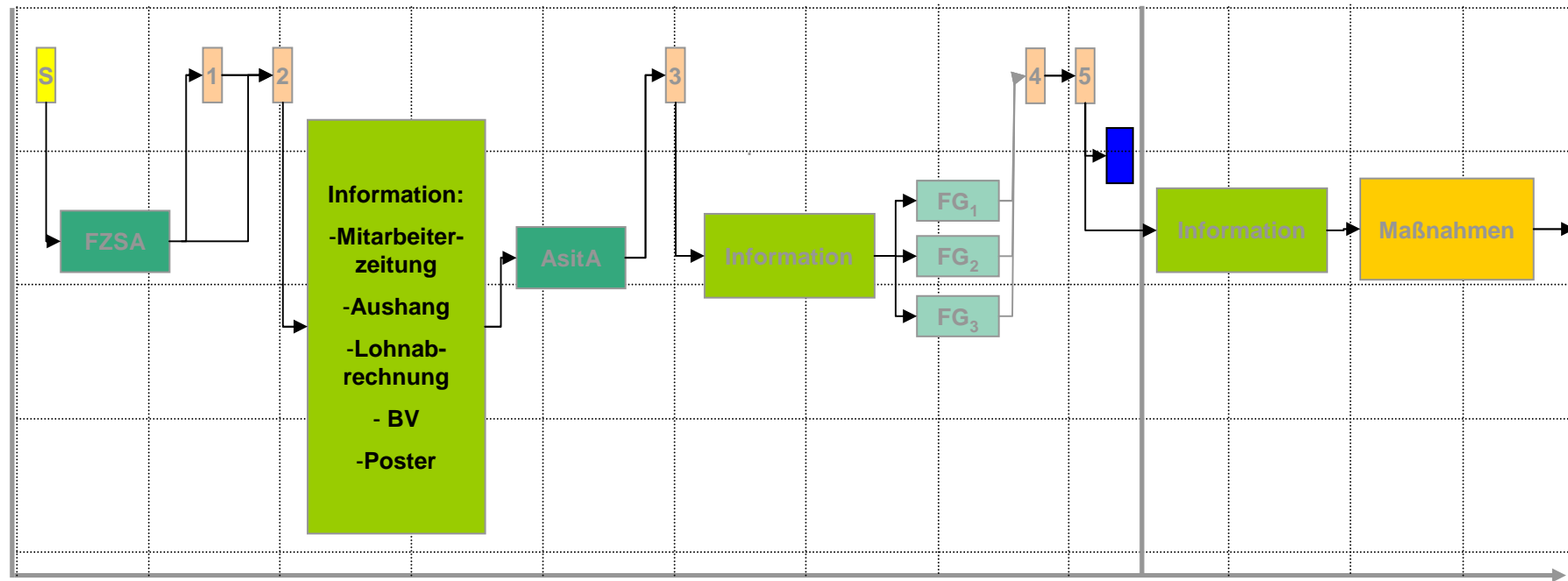
Projektplan: Mitarbeitergruppen



Projektplan: Mitarbeitergruppen



Projektplan: Musterablauf



■ Strategieworkshop

■ Steuerungsgremium

■ Information/ Kommunikation

■ Analyseinstrumente

■ Gesundheitsbericht

■ Maßnahmen

In der Praxis scheitern viele Programme weil...

- Einführung von BGM aus Alibi-Gründen: Konzept ist keine Führungsaufgabe, Verantwortung wird delegiert
- Hoffen auf kurzfristige Erfolge: BGM ist ein langfristiges Projekt...!
- Die Mitarbeiter sind unzureichend über Sinn und Zweck informiert, nicht eingebunden – ihnen fehlt der Bezug, die Sinnhaftigkeit
- Es fehlt an der nötigen Planung und Struktur des BGM: zu wenig Kommunikation im und ins Unternehmen

Was ist die Herausforderung im BGM?

Betriebliches Gesundheitsmanagement steht im Spannungsfeld von Kennziffern und Wertekultur!

Wie erreicht man „Nachhaltigkeit“ im Gesundheitsmanagement?!

- Anreize schaffen:
materielle und nicht-materielle Anreize schaffen bsp.
 - + Teilnahme an Bonus-Systemen der GKV für Einzelpersonen und Unternehmen
 - + Wertschätzung von Seiten des Unternehmens bei Teilnahme / Umsetzung von Betriebs-eigenen Angeboten
 - + Wettbewerbe zwischen Abteilungen initiieren etc.
- „Positive Penetration“ des Themas: langfristige Projektplanung, beständige Kommunikation ins Unternehmen, Erfolgsglossys verbreiten,...
- Commitment der Führungskräfte / Vorbildfunktion fördern und fordern
- Nachhaltige Verhaltensänderung: „wie überwinde ich den „Schweinehund“?!

Maja Storch / Diplompsychologin Universität Zürich

- gezielte Entwicklung von Handlungspotentialen: Bewusstsein und Unterbewusstsein in Gleichklang zu bringen

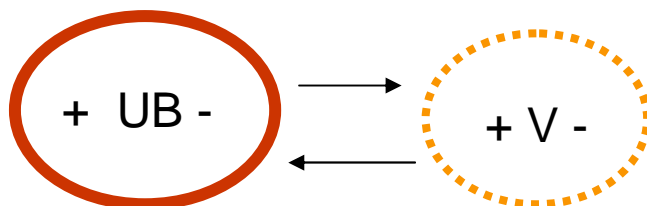


Unterbewusstsein & Bewusstsein

Unterbewusstsein = „ältere Teil“,
Bewusstsein = „jüngerer Teil“

Unterbewusstsein: kommuniziert über Gefühle: gut oder schlecht, ist stör-
unanfällig, schwer beeinflussbar, lebt vom hier & jetzt

Bewusstsein/Verstand: kommuniziert über die Sprache, ist kontrollierbar,
ist sehr stör anfällig und deshalb leicht beeinflussbar, denkt in „Zukunft“ und
Vergangenheit...



Unterbewusstsein & Bewusstsein

Selbstkontrolle: wenn das Bewusstsein das Unterbewusstsein besiegt,

Selbstregulation: wenn Bewusstsein und Unterbewusstsein in die gleiche Richtung ziehen

Fazit:

Langfristige Verhaltensänderungen können nur über positive Erfahrungen und positive Gefühle transportiert werden

– reine Informationsvermittlung ist nicht ausreichend!!!

„Erlebnisse“ müssen mehrfach erfahren werden, um unbewusst aufgenommen zu werden 😊

Was bedeutet das für die Auswahl der Maßnahmen?

- Kombination aus „Verhaltens“ – und „Verhältnis“-Prävention
- Bedarf indentifizieren: welche Angebote passen zu meinen Mitarbeitern?
- Plattform für Erfahrung bieten: nur Vorträge sind zu wenig! Bsp. Interaktive Workshops
- Vorteilhaft: mehrere kurze WS-Interventionen, an Stelle von einer Tagesveranstaltung

AOK Bundesverband - „Welches sind die Erfolgsfaktoren im Gesundheitsmanagement?!“

- Durchdachtes Konzept **++++**
- BGM als Führungsaufgabe **++++**
- Information an Mitarbeiter **+++**
- Integration der Mitarbeiter unterschiedlicher Bereiche **+++**

Erfolgsfaktor Gesundheit!



Fragen?!



*Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!*