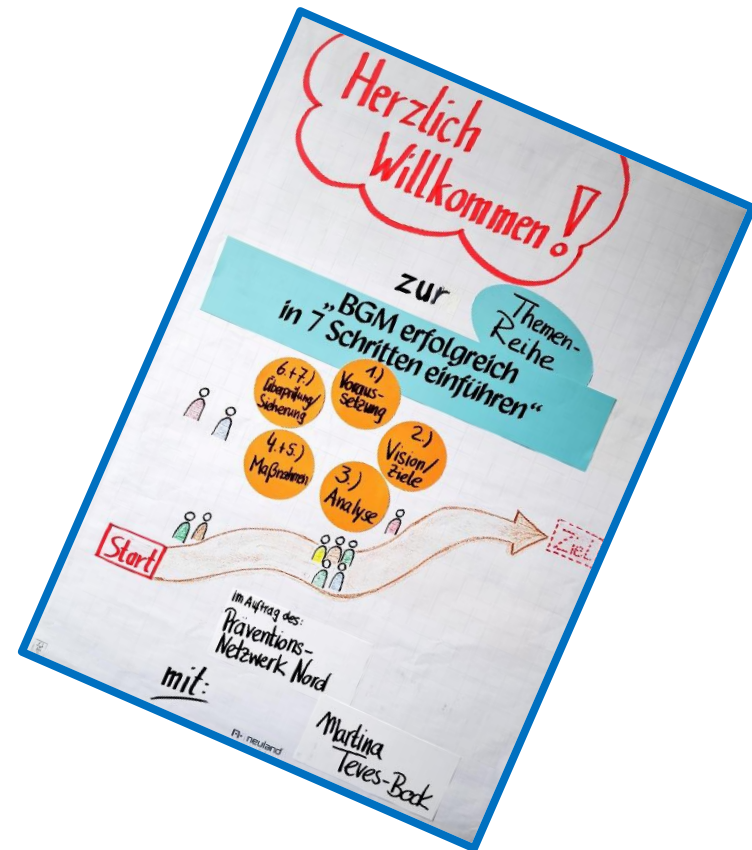
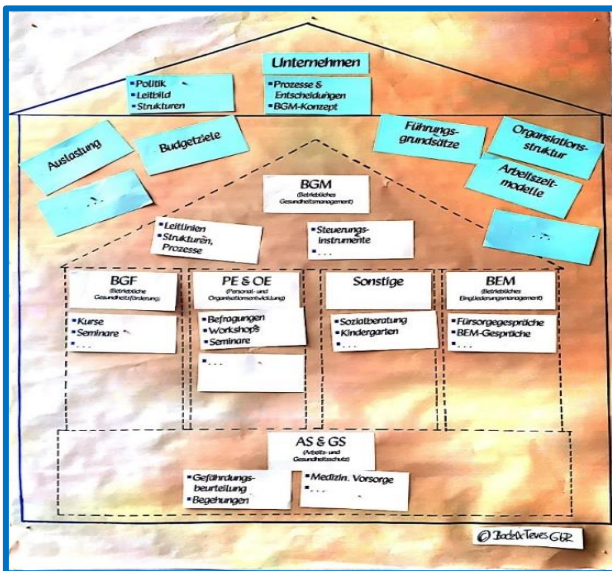


Themen-Reihe:

Einführung eines erfolgreichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)- In 7 Schritten zum Ziel-



Präventionsnetzwerk Nord
 Hamburg, Oktober 2024 – April 2025

Was ist eigentlich Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)?

BGM

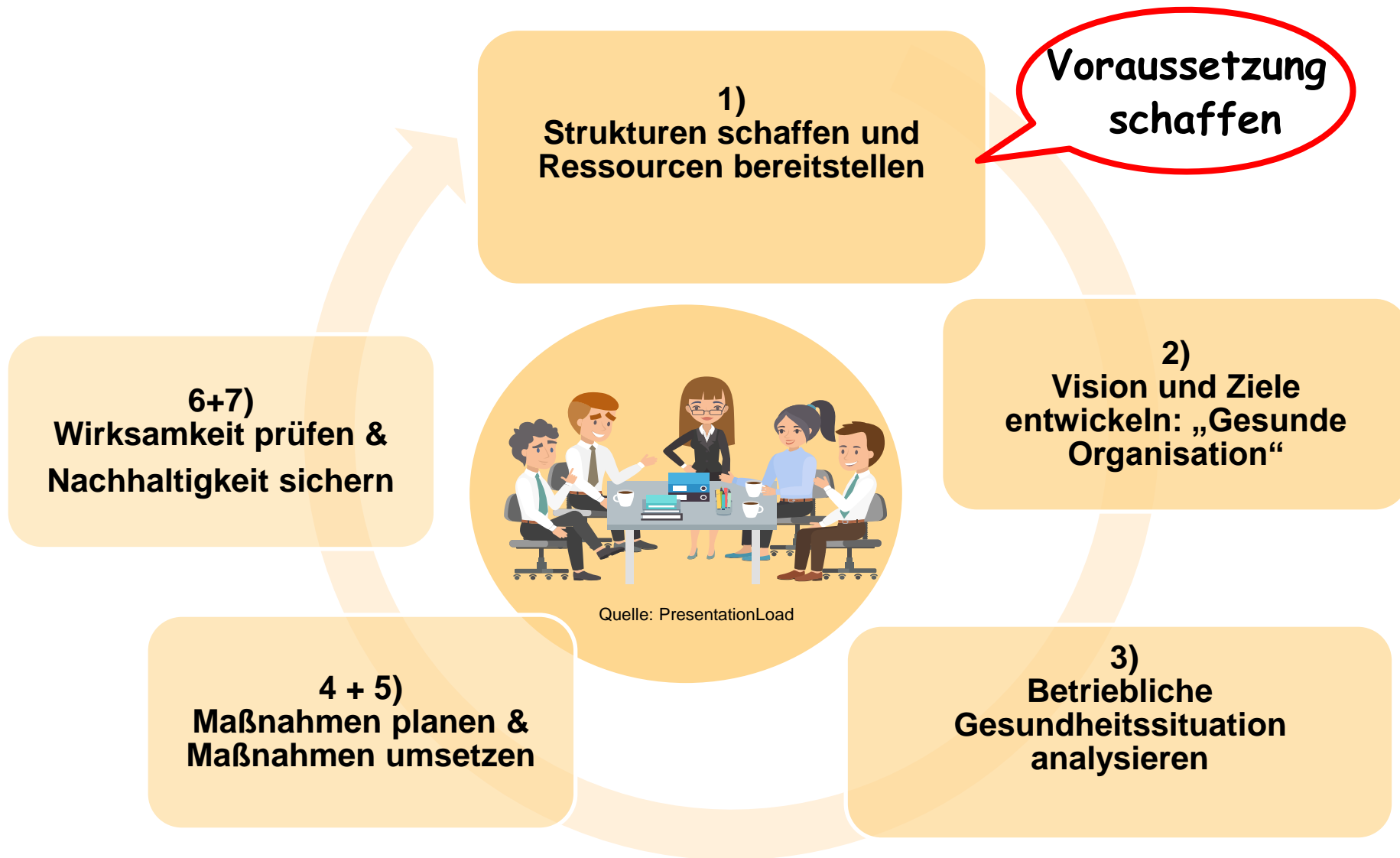
Betriebliches
Gesundheits-
management

BGM bedeutet die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiter zum Ziel haben.

Badura 2003

BGM baut auf dem AS auf!

Das sind die 7 Schritte



BGM erfolgreich in 7 Schritten einführen: Überblick über die Veranstaltungen



BGM erfolgreich in 7 Schritten einführen: Schritt 1

Voraussetzung schaffen, d.h. Interesse & Motivation für das Thema BGM generieren

1) Strukturen schaffen und Ressourcen bereitstellen

- 1.) Welchen Nutzen / Mehrwert hat es?
- 2.) Worum geht es genau?
- 3.) Was machen wir zu dem Thema schon?
- 4.) Wen brauchen wir, um das erfolgreich zu machen?

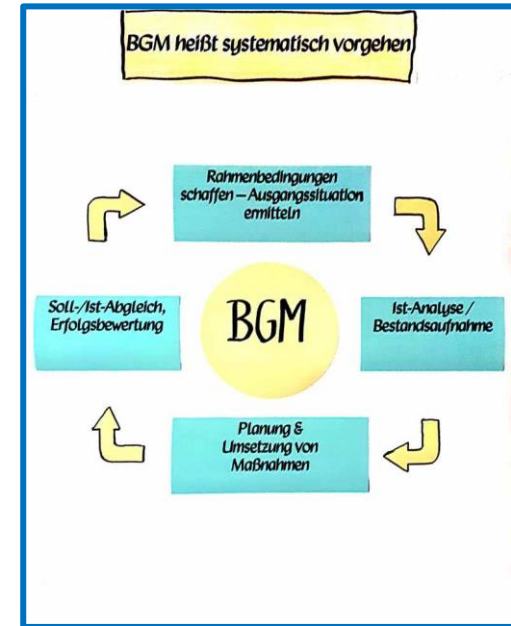
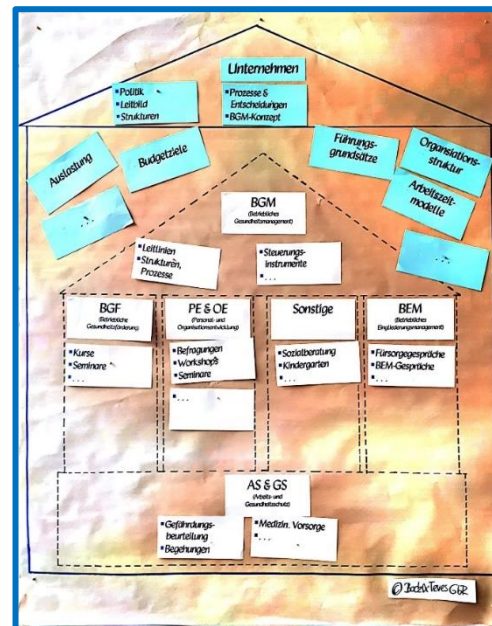
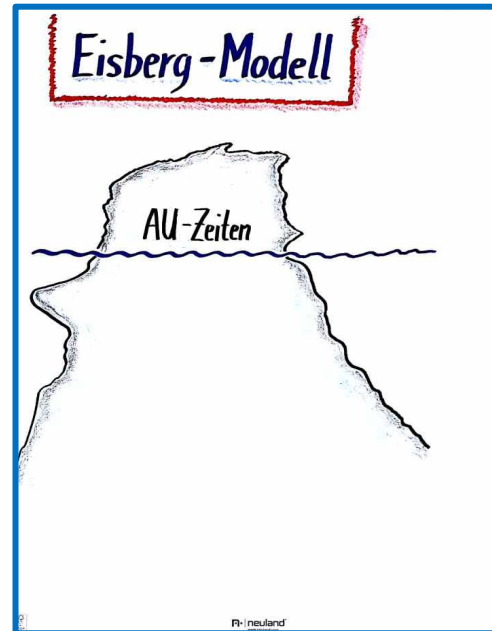
Mit relevanten Akteuren ein gemeinsames Verständnis & Orientierung schaffen

(Grob-)Ziele,
(Grob-)Plan festlegen

Ressourcen planen
(Budget, Zeit ...)

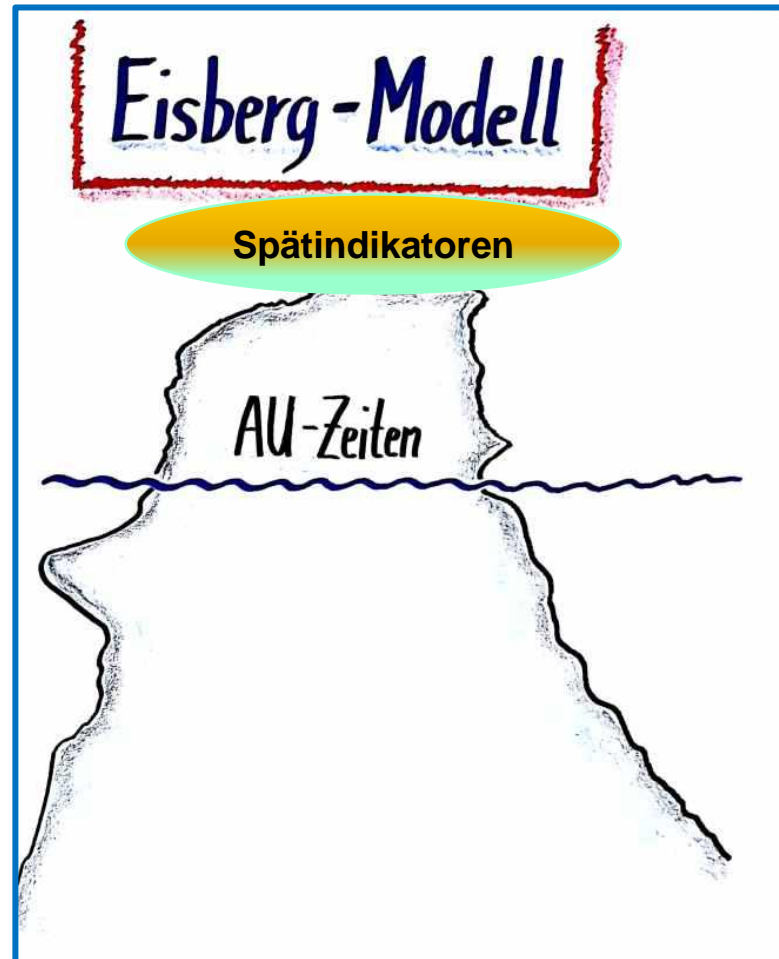
Steuerungsgruppe einrichten

Die Tools im Überblick



Vertiefung Tool 1: Das Eisberg-Modell und den Nutzen eines BGMs realistisch ermitteln und greifbar machen

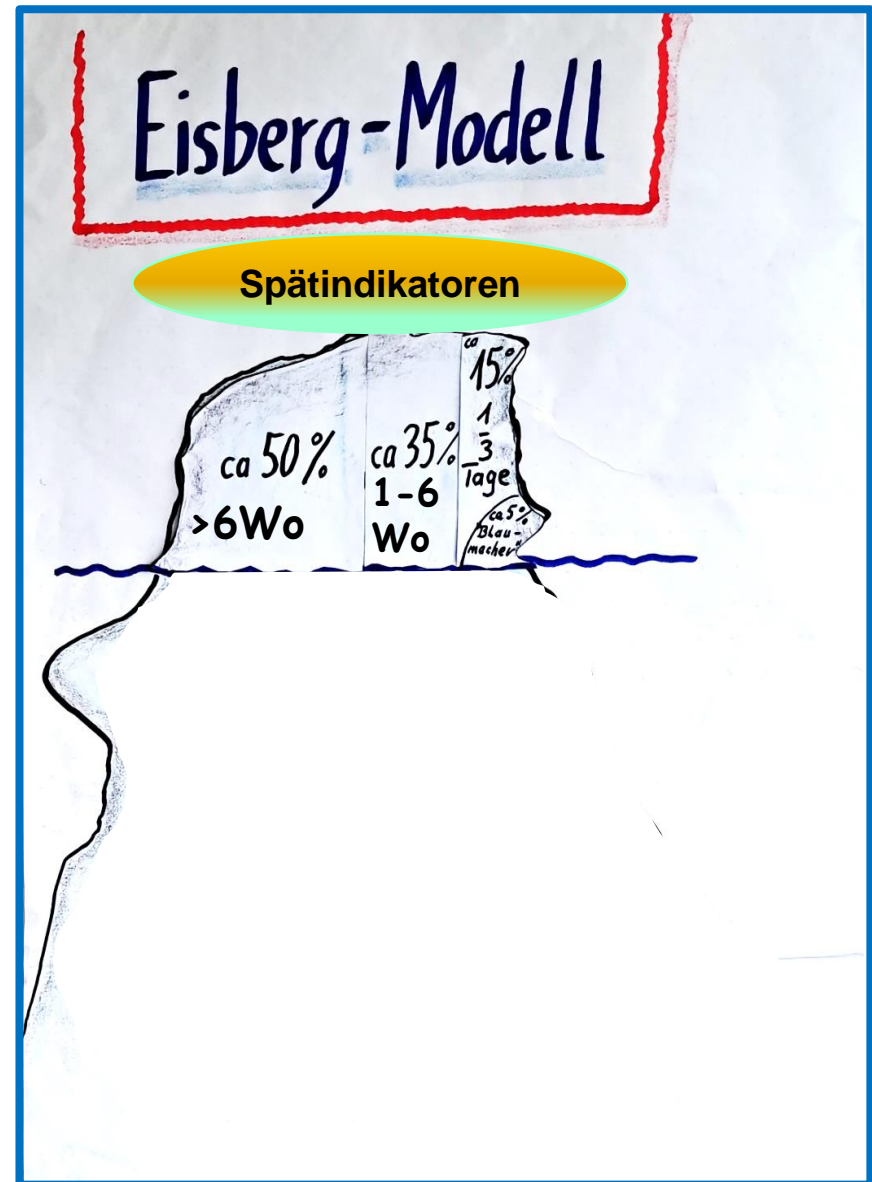
Als Zielsetzung für ein BGM wird oftmals der Krankenstand benannt. Es lohnt sich also, diesen genauer zu betrachten. Wie sieht die Spitze des Eisberges bei Ihnen aus, d.h. wie sehen die Arbeitsunfähigkeitszeiten bei Ihnen aus?



Die Spitze des Eisberges hat eine Struktur, die zu berücksichtigen ist

Auf Basis von Berichten der Krankenkassen und Rückmeldungen aus Betrieben (interne Daten) ergibt sich folgende Struktur:

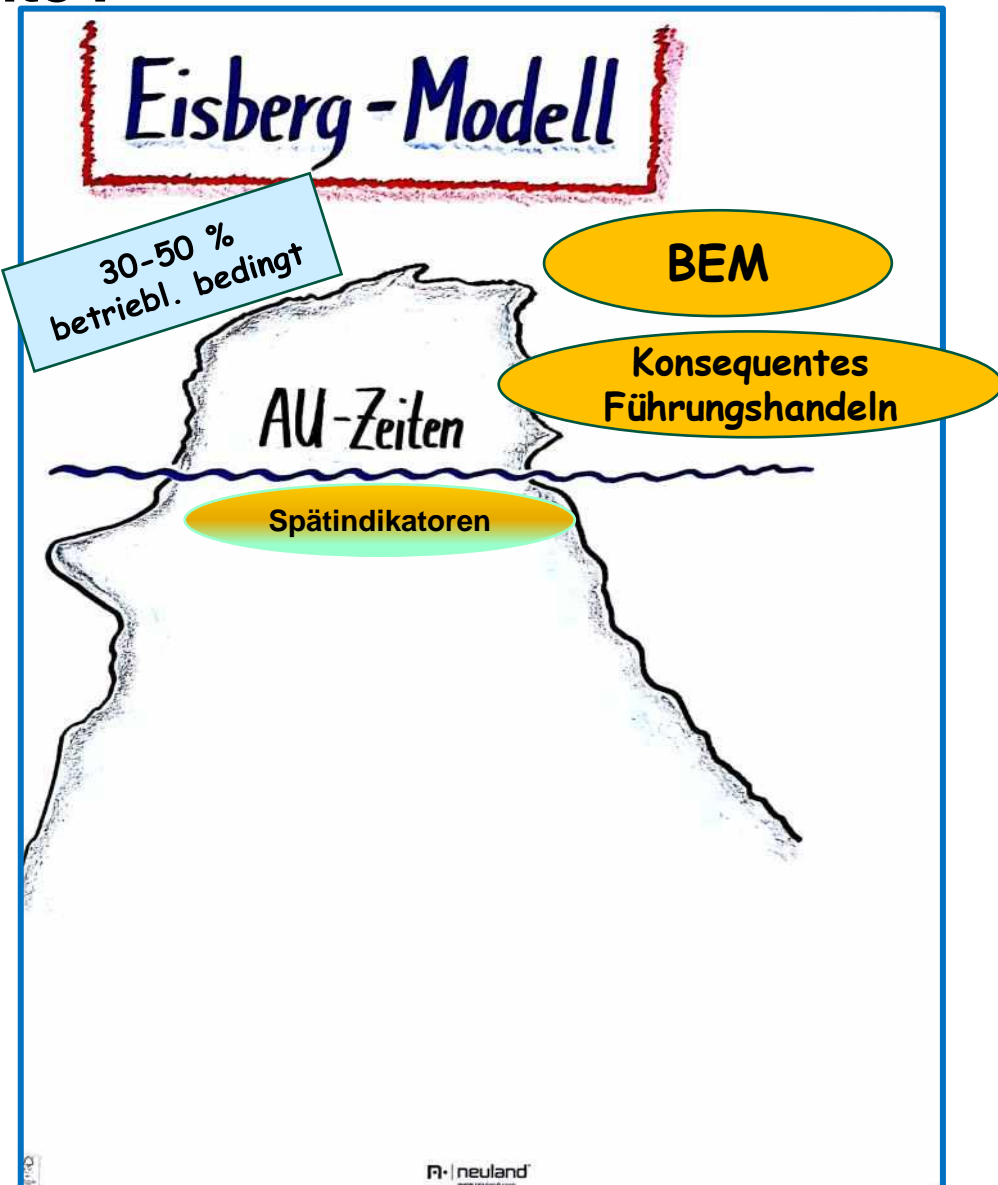
- Gut die Hälfte des Krankenstandes entfällt auf Langzeiterkrankungen über 6 Wochen
- Ca. 35 % entfallen auf Erkrankungen 1-6 Wochen
- Ca. 15% entfallen auf Erkrankungen von 1-3 Tagen.
- Auf diesem Anteil liegt von Seiten der Unternehmen + Führungskräfte oftmals eine große Energie. Nach dem 'Warum' gefragt ergibt sich, dass bei knapp 5% Führungskräfte umgangssprachlich von „Blaumachen“ ausgehen.



Was kann man tun, um auf die Spitze des Eisberges einzuwirken? Instrumente I

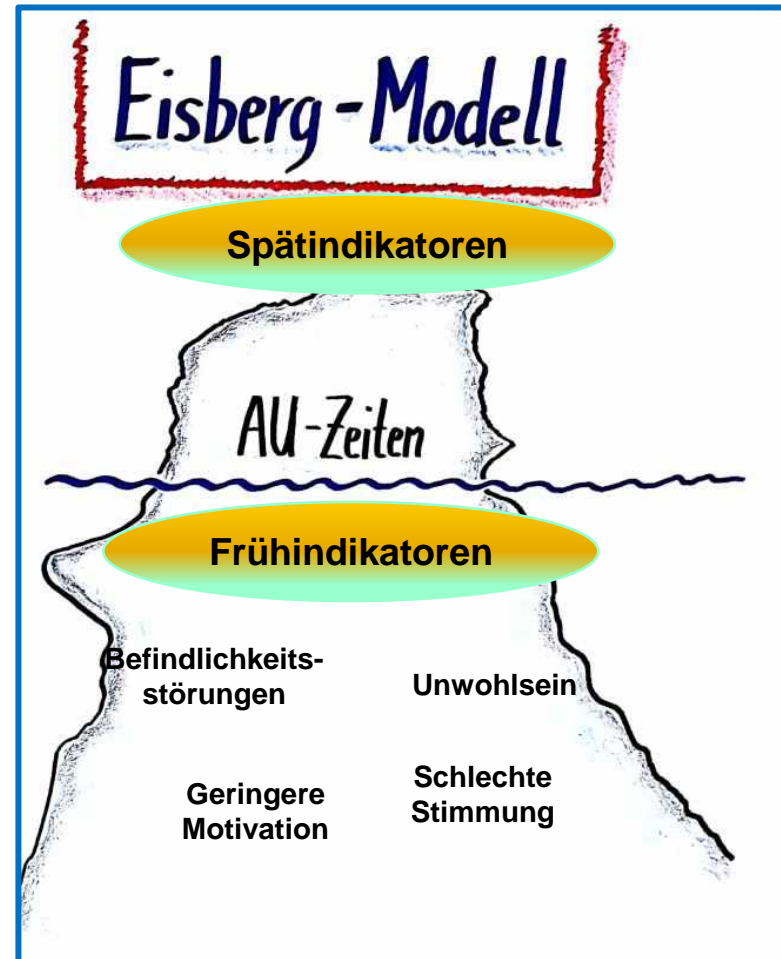
1. Welche Instrumente setzen Sie in Ihrem Unternehmen ein?

2. Mit welchem Erfolg?

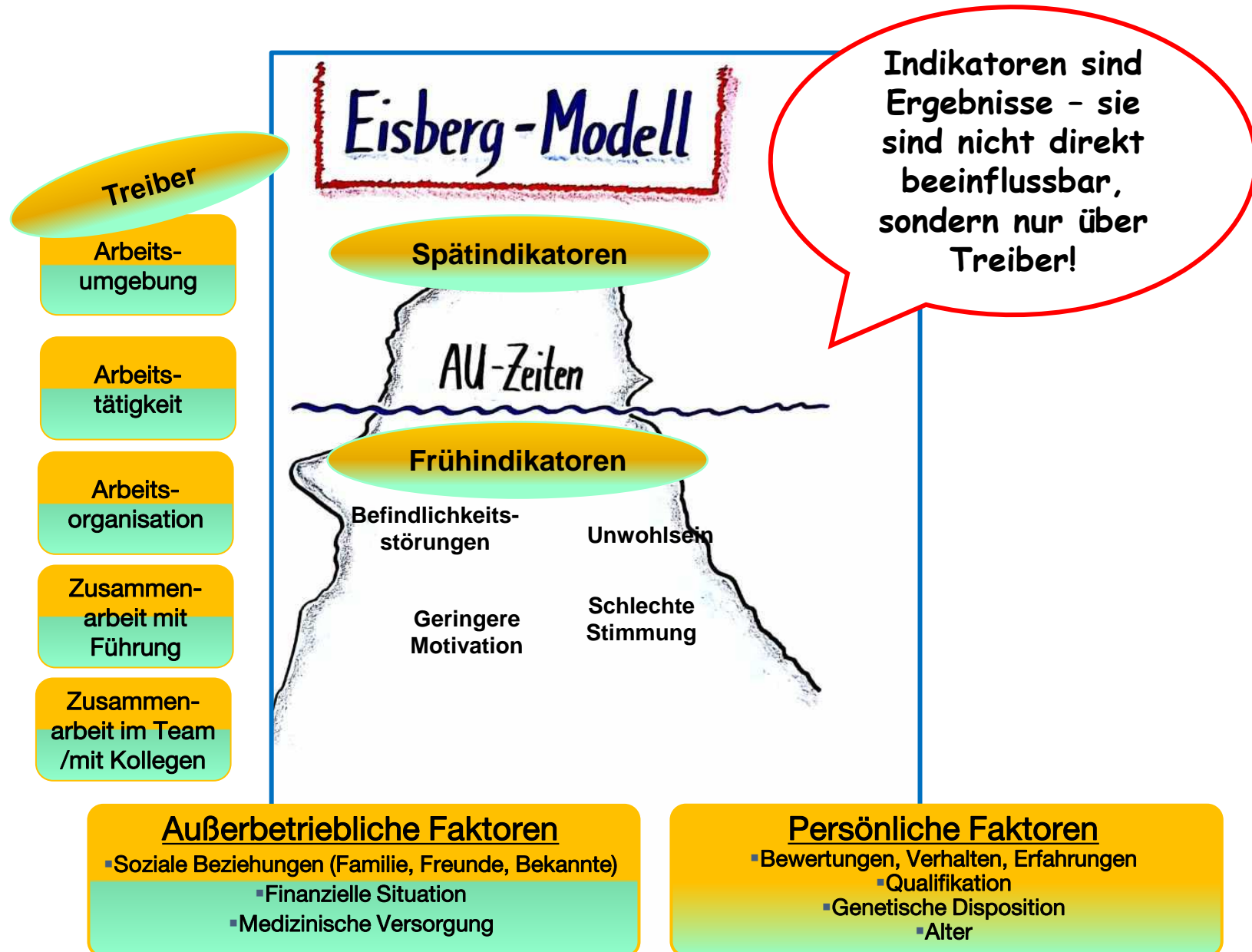


Die Spitze des Eisberges sind nur ca. 10 % - was unter der Wasseroberfläche ist, hat es in sich!

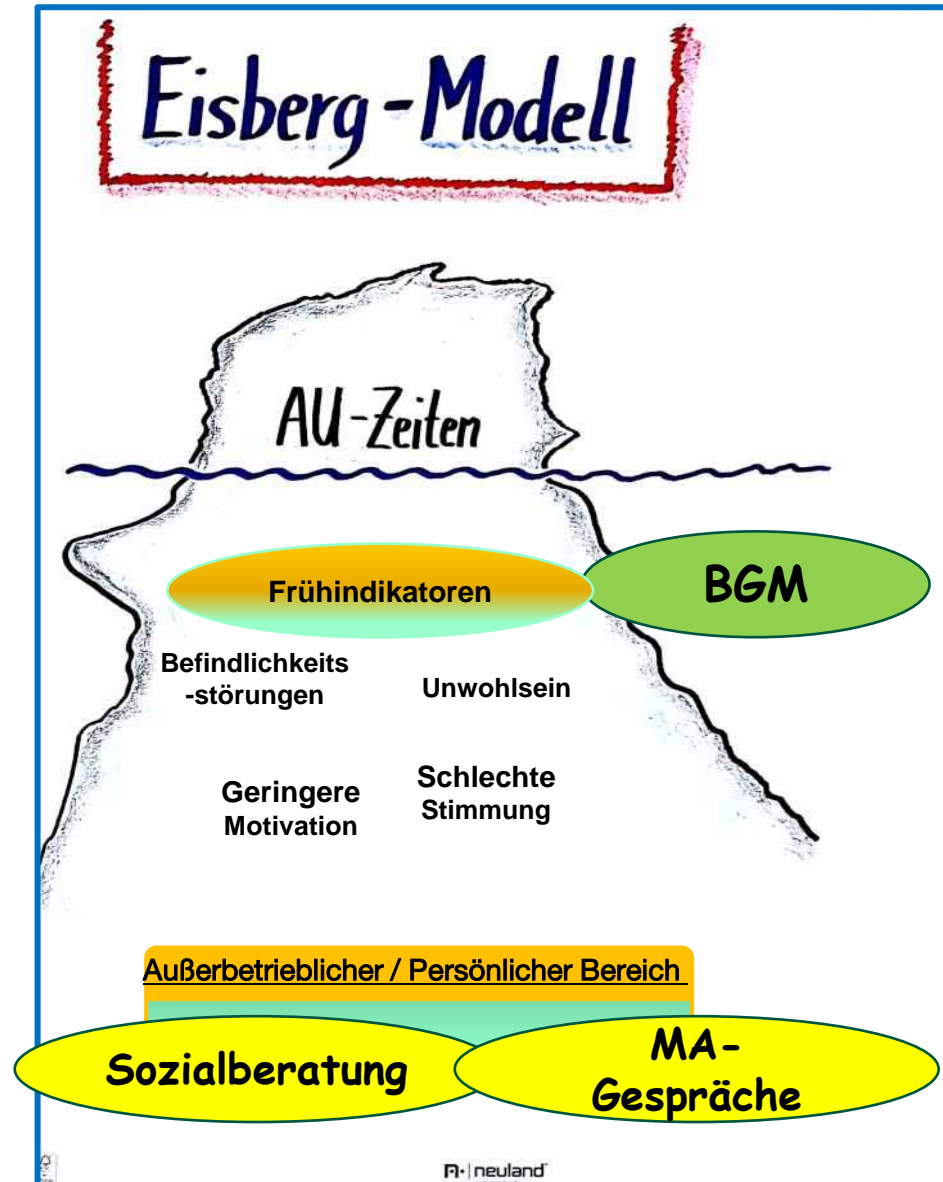
Was ist unter der Wasseroberfläche für Sie / für Kunden / für Führungskräfte + Mitarbeitende wahrnehmbar?



Wie kann man auf die restlichen 90% des Eisbergs Einfluss nehmen?

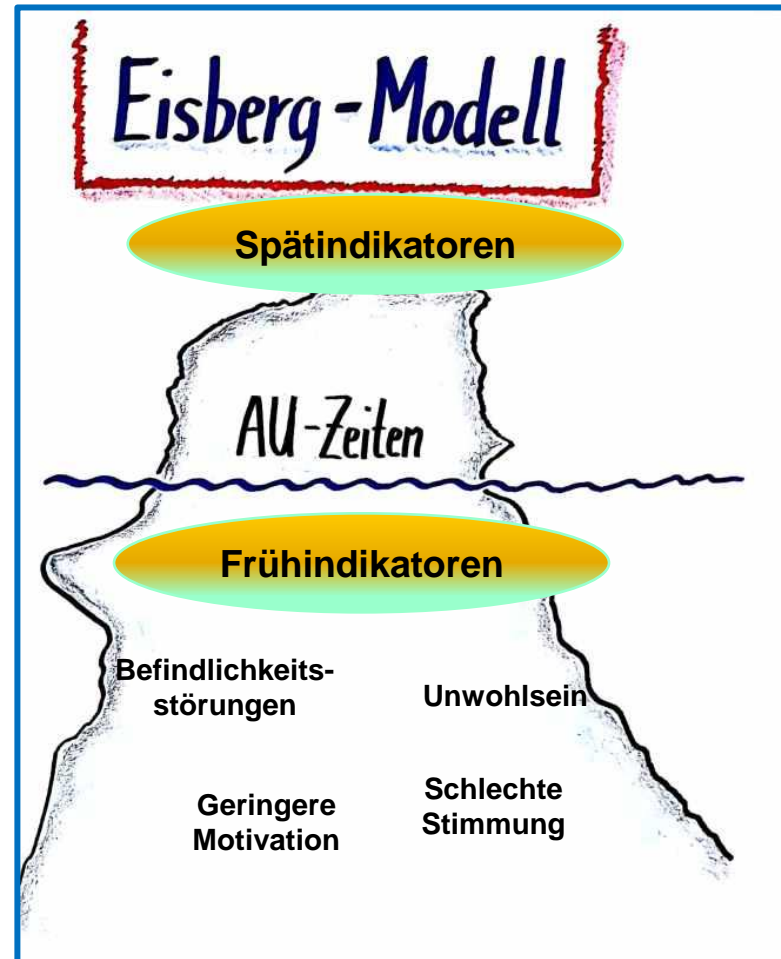


Wie kann man auf die restlichen 90% des Eisbergs Einfluss nehmen? - Instrumente II



Die Indikatoren des Eisberges haben Auswirkungen auf die Umwelt

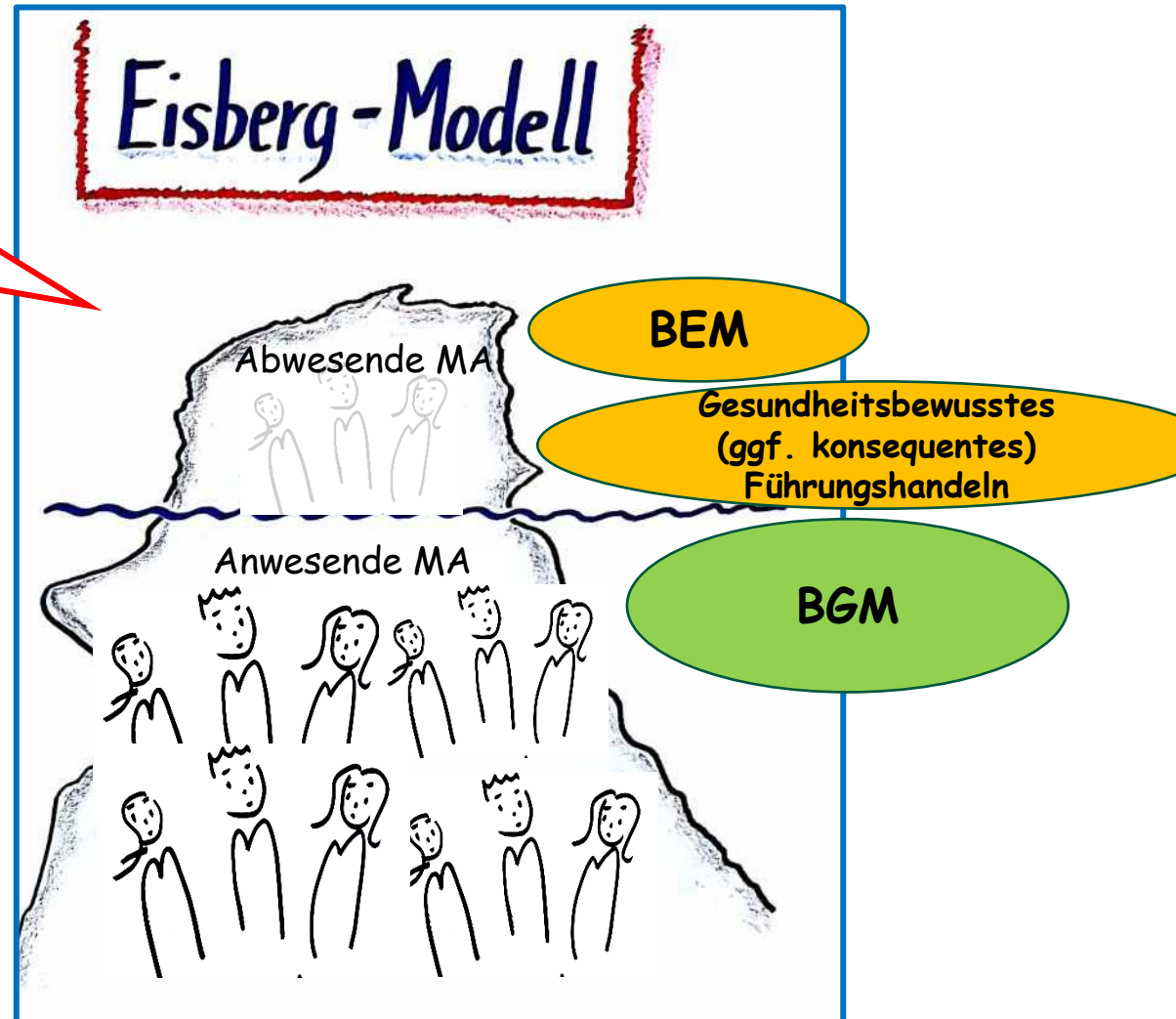
Welche Folgen nehmen Sie für das Unternehmen wahr? (AU-Zeiten / Andere Symptome?)



Zusammenfassend - Das Eisberg-Modell

Das Modell für
alle
Führungskräfte

- Es ist in hohem Maße sinnvoll, einen Fokus auf die anwesenden MA zu legen, d.h. zum einen die Arbeitsbedingungen und die sozialen Beziehungen gut & wertschätzend zu gestalten
- Zum anderen heißt das, Führungskräfte ebenso wie Experten des Gesundheits- und Arbeitsschutzes umfassend in die Gestaltung & Einführung des BGM einzubeziehen



Ergebnisse des Gruppenaustausches

- Die Orientierung auf den Krankenstand verändert sich zunehmend hin zu einer Orientierung mehr auf die anwesenden MA, d.h. es wird mehr Wert darauf gelegt, die Arbeitsverhältnisse gut zu gestalten.
- Die Gefährdungsbeurteilung Psych. Belastungen ist oftmals ein Türöffner für mehr Aktivitäten in Bezug auf BGM.
- Viele Betriebe sagen sich, „Wenn es schon gesetzlich vorgeschrieben ist, dann können wir die Pflicht zur Kür machen“.

