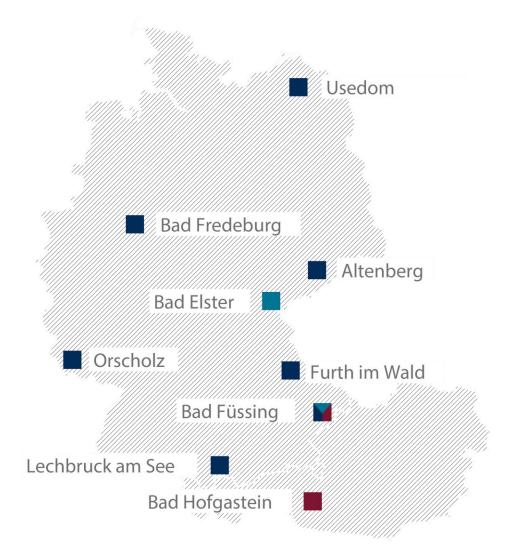




Johannesbad Unternehmensgruppe

- Wir sind ein
 fachmedizinischer und
 familiengeführter
 Gesundheitsdienstleister
- 50 Jahre Erfahrung in Therapie und Prävention

- Kliniken & Gesundheitszentren
- Hotels
- Bildungsakademie
- BGM





Unsere Leistungsbereiche

CONSULTING,
SCHULUNGEN UND SEMINARE

bieten Los

2

LEISTUNGEN VOR ORT IN IHREM UNTERNEHMEN

3
LEISTUNGEN IN
UNSEREN EINRICHTUNGEN



Gesundheit im Unternehmen

- Warum überhaupt Betriebliches Gesundheitsmanagement?
- Unterschied BGM und BGF
- Überlegungen vor der Einführung eines BGM
- Strategisches Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Die einzelnen Prozessschritte mit Praxistipps

08.05.2017 4



Gründe zu Handeln

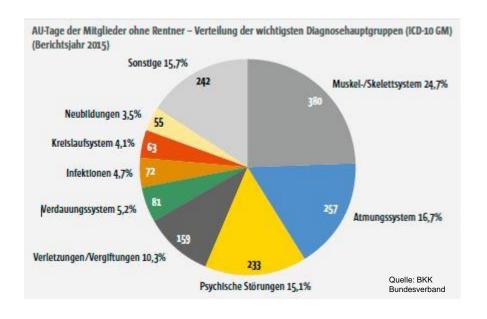
Warum besteht die Notwendigkeit zu handeln?

- Eine Beeinträchtigung der Gesundheit der Mitarbeiter führt über Absentismus oder Präsentismus zu Produktivitäts- und Leistungseinbußen
- Eine gesunde, attraktive Arbeitsumgebung mit hoher Work-Life-Balance f\u00f6rdert die Gewinnung bzw. Bindung junger, talentierter Mitarbeiter
- Die psychische Belastung der Mitarbeiter steigt nachweislich kontinuierlich an





Belastungen in der Arbeitswelt





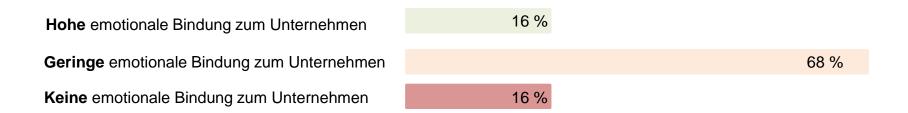
 An erster Stelle der Krankheitsartenstatistik steht weiterhin das Muskel-/ Skelettsystem. Die psychischen Störungen liegen mit 15,1% an dritter Stelle.

 steigende Entwicklung psychischer Erkrankungen (v.a. Depressionen und Angststörungen)



Mitarbeiterbindung

"Wenn ich meiner Firma egal bin, ist sie mir auch egal"



Unternehmen verlieren 99 Milliarden Euro Umsatz, weil sie den Faktor Mensch gering schätzen!

Quelle: Gallupstudie 2015



Negative Arbeitsbedingungen

Arbeit ist grundsätzlich ein gesundheitsförderlicher Faktor. Bestimmte Kombinationen von Arbeitsbedingungen können aber auch gesundheitsgefährdenden Charakter annehmen:





BGF und BGM Was ist der Unterschied?

Betriebliche Gesundheitsförderung:

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt Verhalten und Verhältnisse im Sinne der Gesundheitsförderung beeinflussen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine Managementaufgabe und umfasst die Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit, der Motivation und des Wohlbefindens der Mitarbeiter.



Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst die Planung, Durchführung und Evaluation der betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen und dient damit der Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Sport & Ernährung





Strategie







Die Einführung eines BGMs

- BGM ist ein fortlaufender Prozess kein Projekt.
- Dieser Prozess ist äußerst individuell und je nach Zielsetzung und Größe des Unternehmens in seiner Durchführung sehr unterschiedlich.
- Für ein BGM gibt es nicht ein einziges vorgefertigtes Rezept, welches immer zum Erfolg führt.
- Für alle BGM Prozesse gleich sind nur einzelne Prozessschritte, die in einer bestimmten Folge durchgeführt werden müssen.

Start



Überlegungen zu Beginn

Vor der Initiierung eines BGM sollten einige grundsätzliche Fragen geklärt sein:

- Was möchten wir überhaupt mit unserem BGM erreichen?
- Warum möchten wir es einführen?
- Wer soll mit der Aufgabe betraut werden?
- An welchen Stellen nehmen wir uns externe Unterstützung dazu?
- Wieviel Budget steht uns zur Verfügung?
- Wie rollen wir das BGM aus? Starten wir mit einem Pilotbereich oder direkt

komplett?





Strategische Einführung eines BGM

Dieser Kreislauf garantiert einen nachhaltigen Prozess der sich immer weiterentwickelt.

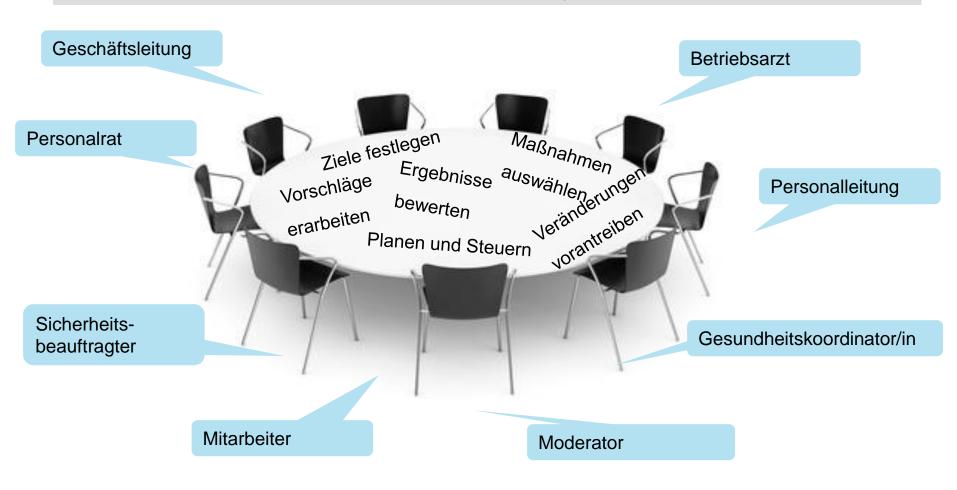


Steuerkreis



Steuerkreis Gesundheit

Der Steuerkreis stellt das zentrale Entscheidungs- und Steuerungsgremium für das Betriebliche Gesundheitsmanagement dar.





Einstiegsphase Umsetzungsdauer 2-3 Monate

- Vorgespräch mit der Geschäftsleitung
- Planungsgespräch mit BGM-Beauftragtem
- 1. Steuerkreissitzung
- Information der Führungskräfte (alle Ebenen)
- Informationsveranstaltung f
 ür die Mitarbeiter
- BGM-Einstiegsworkshop für Führungskräfte
- ggf. Fortbildung des BGM Beauftragten



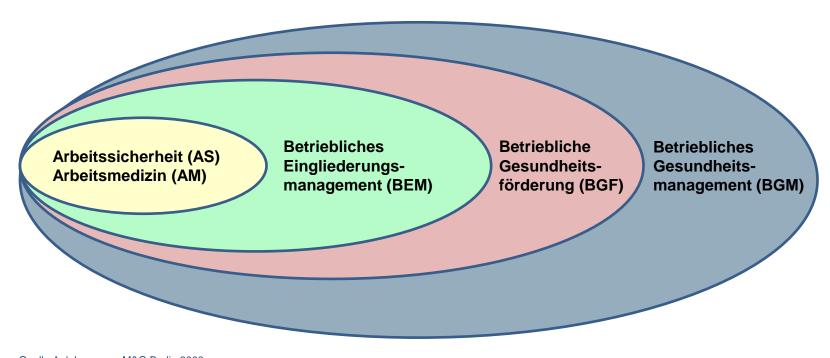


Tipp

Mit der Durchführung eines Gesundheits- oder Aktionstags zu Beginn des BGMs werden auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema sensibilisiert und motiviert. Dadurch werden auch weitere Maßnahmen besser angenommen.



Bestandteile eines strategischen BGMs

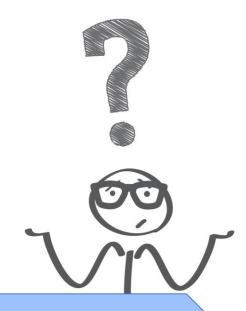


Quelle Anlehnung an M&G Berlin 2006



Analysephase Umsetzungsdauer 3-6 Monate

- Erhebung des Ist-Zustandes (was liegt schon vor?)
- Auswahl des/der Analysetools
- Möglichkeit der psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Vorabinformation von Führungskräften und Personalrat
- Information der Mitarbeiter zur Befragung
- Durchführung schriftl. Befragung und/oder Interviews
- Auswertung der Ergebnisse
- Präsentation der Ergebnisse



Tipp

In der Analysephase ist es wichtig, den Personal- oder Betriebsrat und den Datenschutzbeauftragten frühzeitig mit einzubinden.



Mitarbeiterbefragung

- Fragebogen wissenschaftlich validiert (BASA II)
- Screeningverfahren (grobe Rasterung)
- bewertet Arbeitsbedingungen über das Erleben der Arbeitsplatzinhaber/Innen
- Handlungsfelder
 - Arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen (Teil A)
 - Arbeitsumweltbezogene Arbeitsbedingungen (Teil B)
 - Allgemeine Arbeitsbedingungen (Teil C)
 - Organisatorische Arbeitsbedingungen (Teil D)
- Ziel: Ermitteln von f\u00f6rderlichen und beeintr\u00e4chtigenden Bedingungen der Arbeit

- Soziale Arbeitsbedingungen (Teil E)
- Personenbezogene Arbeitsbedingungen (Teil F)
- Tätigkeitsbezogene Arbeitsbedingungen (Teil G)
- Betriebsspezifische Arbeitsbedingungen (Teil H)





Gesundheitszirkel

- Moderierter Workshop
- qualitatives Analyseverfahren
- Erhebung Belastungssituation
- Ressourcen werden aufgeführt
- Belastungen der Arbeitssituation werden vertiefend herausgearbeitet und priorisiert



- Mitarbeiter als Sprachrohr
- Teilnehmer leiten Lösungsideen ab
- Spiegelung der Ergebnisse mit den Führungskräften
- Tagessergebnis: Maßnahmenliste

Dauer: 1 Tag

Maximal 12 Teilnehmer



Strategieentwicklung Umsetzungsdauer 2 Monate

- Planung zielgerichteter Maßnahmen
- Erstellung eines Maßnahmenplans für die Bereiche der Verhältnis- und Verhaltensprävention
- Zeitliche Koordination der Maßnahmen
- Durchführung eines Gesundheitstages





Tipp

Zu diesem Zeitpunkt ist sicher zu stellen, dass zur Umsetzung der Maßnahmen die notwendigen zeitlichen, personellen und finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.



Maßnahmenumsetzung Umsetzungsdauer 1 Jahr

Die Maßnahmen können folgende Bereiche betreffen:

- Organisationsentwicklung:
 - Arbeitsplatzgestaltung, ergonomische Aspekte
- · Personalentwicklung:
 - Zusammenarbeit im Team, Führungskräfteverhalten
- Gesundheitsverhalten:
 - Gesundheitsförderung, Stressmanagement





Evaluation Umsetzungsdauer 2 Monate

- Evaluation der Maßnahmen anhand der gesteckten Ziele
- Waren die Maßnahmen passgenau?
- Wurden die gesteckten Ziele erreicht?
- Entsprechen Sie dem Bedarf der Mitarbeiter?
- Werden die Maßnahmen positiv bewertet?
- Evtl. erneute Mitarbeiterbefragung





Tipp

Für ein BGM gibt es keine vorgeschriebenen Qualitätskriterien. Erfolgreich sind Maßnahmen, wenn sie von den Mitarbeitern gut angenommen und positiv kommuniziert werden.



Gesundheit kostet Geld – Krankheit ein Vermögen

Welchen Nutzen hat ein Unternehmen vom BGM?

"Harte" Faktoren:

Fluktuation, Berufskrankheiten, Fehlzeiten, Frühverrentung, Unfallstatistiken, Entgeldfortzahlungskosten, Produktivität





Messbar und in Statistiken darstellbar

"Weiche" Faktoren:

Mitarbeiterzufriedenheit, Wohlbefinden, Identifikation mit dem Unternehmen, Motivation, Betriebsklima



"Seit wir ein BGM haben, ist die Stimmung in unserem Betrieb deutlich verbessert"

Return on Invest 1:3 – 1:9 je nach Studie



Gesunde Mitarbeiter - Gesunde Unternehmen

Wir unterstützen Sie gerne! Kontaktieren Sie uns.



Bernd Baumbach Leitung Geschäftsbereich BGM



Ricarda Kreutzer Projektkoordination BGM



Laura Leismann Gesundheitsmanagerin (BA, IHK) Projektleitung BGM Einführung, Begleitung strateg. BGM



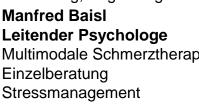
Tanimara Schwender Projektkoordination BGM



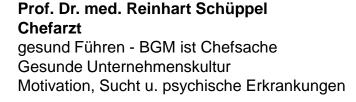
Doris Plötz Co-Therapeutin Psychosomatik Prävention Sucht Stressmanagement Einführung, Begleitung strateg. BGM Multimodale Schmerztherapie



Johannes Hopperdietzel Projektkoordination BGM



Cornelia Herzig Diplom Psychologin



Anja Ott Betriebsratsvorsitzende Grundlagen BEM Anforderungen und Rechtsprechung



Auszeichnungen



2011: Luxemburger Deklaration

"Tue Gutes und rede darüber." Walter Fisch



2012: Besonderes Engagement im BGM "Move Europe-Partner excellence"



2014: "Corporate Health Company"



Auszug Referenzen



































