

Managementteam für BGM sensibilisieren (Begrifflichkeiten, Verantwortung, etc.)

Projektziele definieren

Betriebsrat, Betriebsarzt und Arbeitssicherheit

BEM



Europäische Union
 Europäischer Sozialfonds ESF
 Damit ist Hamburg beschäftigt!

IST-Stand auf Basis von Kennzahlen:

**Fehlzeitenanalyse
 Altersstrukturanalyse
 Fokusgruppen
 Gesundheitszirkel
 Arbeitsplatzanalysen
 Gesundheitscheck
 Mitarbeiterbefragung
 W.A.I. etc.**



Kommunikationskonzept erstellen



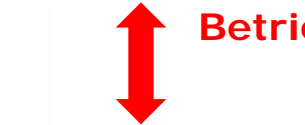
Handlungsfelder definieren

Auswahl von Maßnahmen auf Basis der Analyseergebnisse

Umsetzungskonzept erstellen

Erstellung unternehmens-individueller Schulungsunterlagen/-pläne

Interne Kommunikation



Betriebliche Gesundheitsförderung

Einheitliches Verständnis zu BGM

Umsetzung aktiver Gesundheitsförderung (wer sind die externen Partner ?)

Gesundheitstag

Durchführung von Schulungen



Interne und externe Kommunikation



Kennzahlenentwicklung

Monitoring, Überprüfung & Anpassung der BGF-Maßnahmen/ Schulungen

Bewertung der Teilprojekte

Gesundheitsbericht

Erfahrungs-/Wissens-austausch



Kontinuierliche Weiterentwicklung & Verbesserung BGM

BGM als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und QManagement

Synergieeffekte durch Wissens-Netzwerke

„Ziel- und prozessorientierte Thesenbildung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

These 1

Ohne ein klares Bekenntnis zum Thema Gesundheit der Führungskräfte ist ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement nicht möglich.

These 2

In den Händen der Führungskräfte liegen die entscheidenden Gesundheitsressourcen des Unternehmens: die Gestaltung der Arbeitsplätze, des sozialen Miteinander und der Unternehmenskultur. Gesunde Führung heißt die Chancen eines mitarbeiter- und gesundheitsgerechten, partnerschaftlichen Führungsstils aktiv zu nutzen.

These 3

Obwohl Unternehmen ihre Beschäftigten mithilfe des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gesund halten wollen, scheitern die meisten Unternehmen an der Umsetzung, was daran liegt, dass die Angebote weder auf das Unternehmen noch auf die Mitarbeiter abgestimmt wurden und eine individuelle Soll-Ist-Analyse sowie Strategie fehlt.

IST-Stand

Analyse



Ziel- und prozessorientierte Thesenbildung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Maßnahme
-planung
Umsetz-
ung
Evalua-
tion
Nachhaltig-
keit

These 4

Betriebliches Gesundheitsmanagement kann nur dann zielführend sein, wenn Maßnahmen zielgruppenspezifisch eingesetzt werden.

These 5

Wenn individuelle und betriebliche Maßnahmen gekoppelt werden, kann die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auf einen hohen Level gehalten werden.

These 6

Ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement benötigt ein transparentes „Gesundheitscontrolling“.

These 7

Betriebliches Gesundheitsmanagement hat Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens, wenn die Beschäftigten gesund am Arbeitsplatz erscheinen und die Produktivität damit gesichert wird.

Demographie Netzwerk Hamburg – Forum betriebliches Gesundheitsmanagement,
„Präsentation der Arbeitsgruppen“, Dienstag, 6. August 2013, KWB e.V.