

# 12 Erfolgs-Tipps zur Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Wie Sie häufigsten Stolpersteine bei der Einführung von Betrieblichem  
Gesundheitsmanagement vermeiden

präsentiert von

Unternehmensberatung  
Gesundheitsmanagement  
Personaltraining

**in.puncto**  
*Gesundheit*

**Wir bringen Gesundheit  
auf den Punkt**

## 12 Erfolgs-Tipps zur Einführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

### Die Grundvoraussetzungen:

1. Stellen Sie sicher, dass die Akzeptanz der gesamten Geschäftsleitung vorliegt. Machen Sie deutlich, dass es bei den geplanten Maßnahmen um
  - a. verhaltensorientierte Maßnahmen  
(Änderung des Verhaltens des Einzelnen),
  - b. verhältnisorientierte Maßnahmen  
(Arbeitsplatzgestaltung, Ergonomie, Zusammenarbeit in Team, Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe)handelt.
2. Binden Sie die **Interessenvertreter der Belegschaft** mit ein.
3. Es gilt das **Prinzip „Partizipation“**. Alle Mitarbeiter/-innen müssen am Prozess Erarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen von Anfang an beteiligt werden.
4. Wichtig ist eine **Projektleitung**, die alle Schritte mit der Geschäftsleitung abstimmt und koordiniert.
5. Bilden Sie eine **interne Projektleitung** mit kompetenten Personen aus wichtigen Schlüsselbereichen Ihres Unternehmens/Betriebes: beispielsweise Mitarbeiter/-innen aus Personalabteilung /Arbeitschutz- und -sicherheit/ Betriebsarzt.
6. Ziehen Sie eine **externe Projektleitung** hinzu, die Ihr Vorhaben kompetent unterstützt und fachlich begleitet.
7. Achten Sie darauf, dass alle Beschäftigten über die Art und Weise der durchzuführenden Maßnahmen **transparent und verständlich informiert** werden.
8. **Integration des Betrieblichen Gesundheitsmanagements:**  
Legen Sie dabei besonderen Wert auf einen ganzheitlichen Ansatz in Ihrem Betrieb/Unternehmen auf Nachhaltigkeit der durchgeführten Maßnahmen und insbesondere auf eine Nachhaltigkeit in den Führungsgrundsätzen.

## 9. Der **Einstieg** ins Betriebliche Gesundheitsmanagement:

- Im **Vorgespräch** mit der Geschäftsleitung werden Ziele definiert, eine Standortanalyse durchgeführt und eine Auftragsklärung zur Einführung des BGM besprochen. Checkliste Vorgespräche
- In einem **Einstiegsworkshop** werden die möglichen Ziele unter Einbeziehung eines breiten Kreises von Entscheidungsträgern vorgestellt. Grundlage ist die positive Entscheidung der Geschäftsführung, BGM einzuführen. Wichtig dabei ist die rasche, umfassende und transparente Kommunikation mit der Belegschaft.
- Im sich anschließenden **Planungsgespräch** wird festgelegt, in welchem Umfang die Ziele evaluiert werden sollen:
  - Interesse an Gesundheit der Mitarbeiter/-innen
  - Betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil der Unternehmenskultur
  - Eigenverantwortung der Mitarbeiter/-innen fördern und motivieren
  - Umfang der Analyse: Mitarbeiterbefragung, Managementbefragung, Teilnehmer des Gesundheitszirkels
  - die mögliche Programmstruktur
  - Auftragsklärung mit internen/externen Projektleitung
  - interne Kommunikation (wer, was, wie, Zeitpunkt)
  - Kosten

## 10. So führen Sie Ihre **Ist-Analyse** durch:

Im ersten Schritt erfolgt die **Ist-Analyse** für den zu ermittelnden Veränderungsbedarf im Unternehmen. Geeignete Instrumente hierfür sind:

- die Mitarbeiter-Befragung (MAB)
  - die Management-Befragung (MMB)
  - Leitfaden zum Steuerungsgremium (z.B. Gesundheitszirkel)
  - die Dauer
  - Definition der Hauptziele:  
Bedarfsermittlung, Mitsprachemöglichkeit der Mitarbeiter, Sensibilisierung für das Thema BGM, Zielüberprüfung bei wiederholter Anwendung dieser Instrument
- i. Die **Mitarbeiter- und Managementbefragung** umfasst die Auswertung und die Besprechung der Ergebnisse, ebenso die Information der Mitarbeiter/-innen über die Umfrage-Ergebnisse
- ii. **Institutionalisierung eines Gesundheitszirkels:**  
Folgende Ansatzpunkte sind dabei zu klären:
- Zusammensetzung des Gesundheitszirkels
  - differenzierte Betrachtung möglicher Probleme und Ressourcen
  - Lösungsansätze aus Sicht der Mitarbeiter/-innen erarbeiten
  - mögliches Ergebnis: ein detaillierter Maßnahmen-Plan mit Nennung der Verantwortlichkeiten für die Umsetzung.

**10. Entwickeln Sie Ihre passende Strategie für das Betriebliche Gesundheitsmanagement.**

Die Entwicklung der Strategie erfolgt auf Basis der Ergebnisse der Analysephase. Wichtig dabei ist:

- die Strategie gemeinsam entwickeln
- Ziele, Prioritäten, Zuständigkeiten und Kosten genau festlegen und überprüfen
- die erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen vorher mit der GF abzustimmen und Fragen klären zu klären
- die Erwartungen der Geschäftsführung klären
- die definierte Strategie zu kommunizieren
- die Information an die zuständigen Fachgremien und/oder Verbände

**11. Definieren Sie Ihre individuellen Maßnahmen:**  
mögliche beschlossene Maßnahmen könnten dann beispielsweise sein:

- Zusammenarbeit im Team
- Betriebliches Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe
- verbesserte Arbeitsgestaltung
- Stressmanagement-Seminare
- optimierte Arbeitsergonomie

**12. Überprüfen Sie Ihre Ziele:**

- **Instrumente:**
  - Wiederholung der Mitarbeiter- und Management-Befragung
  - Gespräche mit der Geschäftsführung und den Teilnehmern des Gesundheitszirkels
  - Einzel- oder Gruppen-Interviews
  - moderierte Gruppendiskussion mit allen Mitarbeitern
- **Ausblick-Gespräch:**
  - was wurde bereits erfolgreich umgesetzt
  - welche Maßnahmen stehen noch aus
  - welche zusätzlichen Aktivitäten noch ausstehen
  - Ergebnisse des Gesprächs kommunizieren
- **Integration von Betrieblichem Gesundheitsmanagement.**  
Zu klären sind hier allgemeine Ideen und Fragen zur nachhaltigen Integration des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Folgender **Nutzen** des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist unter anderem möglich:

**für Ihr Unternehmen:**

- reduzieren von Fehlzeiten und Krankheitskosten
- senken des Krankenstand und der Fluktuation
- stärkere Identifikation mit dem Unternehmen durch motivierende Arbeitsbedingungen
- verbesserte Kommunikation und Zusammenarbeit (Team-Gedanke)
- Imagegewinn des Unternehmens nach innen und außen

**für Ihre Mitarbeiter/-innen:**

- abbauen von gesundheitsrelevanten Belastungen
- besseres Betriebsklima
- optimiertes Gesundheitsverhalten
- weniger gesundheitliche Beschwerden
- mehr Lebensqualität
- verbesserte Leistungsqualität

\*

**Fazit:**

Der zu erbringende **Aufwand** und die **anfallenden Kosten** hängen beispielhaft von folgenden wesentlichen Faktoren ab:

- der Größe Ihres Unternehmens/Betriebes
- der Entscheidung über die Art der Projektleitung (intern/extern/gemischt)
- den konkrete Bedürfnissen Ihres Unternehmens/Betriebes