

7. Längste Kaffeepause, 13.02.09

Thema: Gesundheitsmanagement – Pflicht oder Kür?!

Vorgehen:

Im gemeinsamen Dialog wurden ausgehend von den *Knackpunkten* im Unternehmensalltag Ansätze und Schritte für die (Phasen-) Entwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements erarbeitet.

Die Knackpunkte:

Das Thema BGM ist für Entscheider nicht wirklich von Interesse!

Die Argumente für ein BGM ziehen nicht wirklich!

Die Komplexität des Themas schreckt eher ab!

Die eigentlichen Gesundheitsvorbilder (Führungskräfte) stecken oftmals selbst in einer Sandwichposition (Erwartungen von Mitarbeitern und Unternehmensleitung) und Gesundheitsfalle!

Die daraus resultierende Frage:

Wie kann vor diesem Hintergrund dennoch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt werden?

Ein Lösungsansatz:

Als Lösungsansatz wurde ein Phasenmodell entwickelt:
WO und WIE ansetzen (siehe nächste Folie)!

Dieses soll dazu dienen, den Status Quo eines Unternehmens in Sachen BGM zu ermitteln und perspektivische Entwicklungsschritte ab zu leiten.

Welche Maßnahmen nun auch durchgeführt werden, diese sollten immer drei Kriterien gerecht werden:

Systematik: Systematische Herangehensweise im Sinne eines Qualitätsmanagementprozesses (pdca: plan – do – check – act)

Ganzheitlichkeit: Betrachtung von physischen und psychischen Aspekten; Verhaltens- und Verhältnisorientierung...

Partizipation: Integration der Mitarbeiter als „Mit-Experte“ seiner Gesundheit!

Lebensraum Arbeit der Mensch im Unternehmen



Die Essenz:

„Vom Gesundheitsapfel zur Gesundheitskultur über die Personaler mit den Betroffenen (und Chefs) als *Vorturner* (bzw. Zugpferde)!“