

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Ziele setzen

Das Wohlbefinden und das Gesundheitsverhalten fördern, die Motivation und die Leistungsfähigkeit verbessern, den wirtschaftlichen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit steigern – das können die Vorteile eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sein. Um von diesen Vorteilen profitieren zu können, ist es wichtig, das BGM strukturiert und zielorientiert in die Unternehmenskultur zu implementieren.

Am Anfang jedes Weges stehen das Ziel und die Strategieentwicklung



Ziele festlegen und umsetzen ist ein essenzieller Baustein, um ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren.

- BGM ist ein kontinuierlicher Prozess, der auf die gesamte Organisation abzielt. So sollten sich zu Beginn des Weges die Unternehmensleitung und die verantwortlichen Personen Antworten auf grundlegende Fragen geben: Warum möchten wir als Unternehmen ein BGM einführen?
- Was soll erreicht werden und mit welcher Strategie möchten wir das erreichen?

Zusammengefasst bedeutet dies: Wo stehen Sie als Unternehmen und wo wollen Sie mit Hilfe des BGM hin? Wie sieht Ihre *Vision* aus?

Ohne Diagnose keine Therapie



Ein erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement ist bedarfsorientiert, zielgerichtet und zielgruppenspezifisch.

Nachdem festgelegt wurde, warum ein BGM eingeführt wird und wohin der Weg gehen soll, stellt sich die Frage:

»Wo stehen wir als Unternehmen, und von wo aus beginnt unser Weg?«

Um diese Frage beantworten zu können, sollte der Ist-Zustand analysiert werden.

- Die Analyse des **Ist-Zustandes** deckt Stärken und Schwächen im Unternehmen auf. Nur mit diesem Wissen können Handlungsfelder richtig erkannt und Ziele bestimmt werden, durch die Aktivitäten im BGM effizient festgelegt und mit Leben gefüllt werden können.

- Stützen Sie Ihre Analyse auf Kennzahlen; diese helfen Ihnen, die Ziele Ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements SMART zu definieren, den kontinuierlichen Prozess und die Umsetzung messbar zu gestalten
- Mögliche harte Kennzahlen können sein:
 - Fluktuation
 - Frühberentung
 - Berufskrankheiten
 - Unfallstatistiken
 - Fehlzeiten
 - Produktivität
 - Qualität
 - Entgeltfortzahlungskosten
- Mögliche weiche Kennzahlen können sein:
 - Mitarbeiterzufriedenheit
 - Kreativität
 - Wohlbefinden
 - Motivation
 - Identifikation
 - Betriebsklima

Wenn man das Ziel nicht kennt, ist kein Weg der richtige



Nur mit definierten Zielen kann überprüft werden, ob ein Projekt oder eine Maßnahme erfolgreich war und ob die gewünschten Ergebnisse erreicht wurden.

Wenn die Weichen nach der Ist-Analyse gestellt sind, geht es an die Definition der Ziele. Betrachten Sie Ihre erkannten Handlungsfelder, leiten Sie daraus Ihre Grobziele ab und definieren Sie SMARTe Feinziele.

SMART:

spezifisch, messbar, akzeptiert,
realistisch und terminierbar

Grobziel – Feinziel: ein Beispiel

Grobziel ist die Stärkung der psychischen Gesundheit. Feinziel könnte sein: Jedem Beschäftigten eines bestimmten Bereiches wird in einem festgelegten Zeitrahmen ein Seminar zum Thema »Stressprävention und -bewältigung« angeboten. Nach der Durchführung des Seminars kann überprüft werden, inwieweit diese Maßnahme die psychische Gesundheit gestärkt hat und welche zusätzlichen Maßnahmen zur umfassenderen Zielerreichung führen könnten.

Entscheidend ist immer wieder die Messbarkeit der formulierten Ziele! Welche konkreten Kennzahlen oder Vergleichswerte können zur Überprüfung der Zielerreichung genutzt werden?

Bei der Formulierung der Ziele für das BGM im Betrieb ist es wichtig, die realistische »Lebenswelt« der Belegschaft im Blick zu haben. Für Ziele des BGM beziehungsweise die daraus abzuleitenden Maßnahmen ist die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung. Einzelne Aktionen nach dem Gießkannenprinzip bringen weder Nachhaltigkeit noch haben sie einen nachgewiesenen Nutzen.



Weitere Informationen

- BGHW-Broschüre B 103: Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen

