



BGM als Beitrag zur Personalentwicklung in Sportverbänden

Wunschdenken oder untrennbar ?

Robin Hermann – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln

Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung

*Tochterunternehmen der AOK Rheinland/Hamburg mit Standorten in Köln -
Hamburg*

59 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

*Sportwissenschaftler, Psychologen,
Ökotoxikologen, Soziologen, Pädagogen*

Forschung

*Förder- und
Drittmittelprojekte
An-Institut der DSHS*



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

Themen

*Ergonomie, Psychische Belastungen, Ernährung,
Stress und Sucht
Gesundheitsberichterstattung*

- Wer von Ihnen hat eine Schutzfolie auf dem Handydisplay

- Wer von Ihnen hat ein Fahrrad?
 - Wer kettet es in der Öffentlichkeit an?

- Wer von Ihnen hat ein Auto?
 - Wer lässt es regelmäßig prüfen (TÜV etc.)

- Wer von Ihnen putzt sich regelmäßig die Zähne

Was ist (betriebliche) Gesundheit ?

... und was können wir dagegen machen?

Was ist **B**etriebliches **G**esundheits**m**anagement?

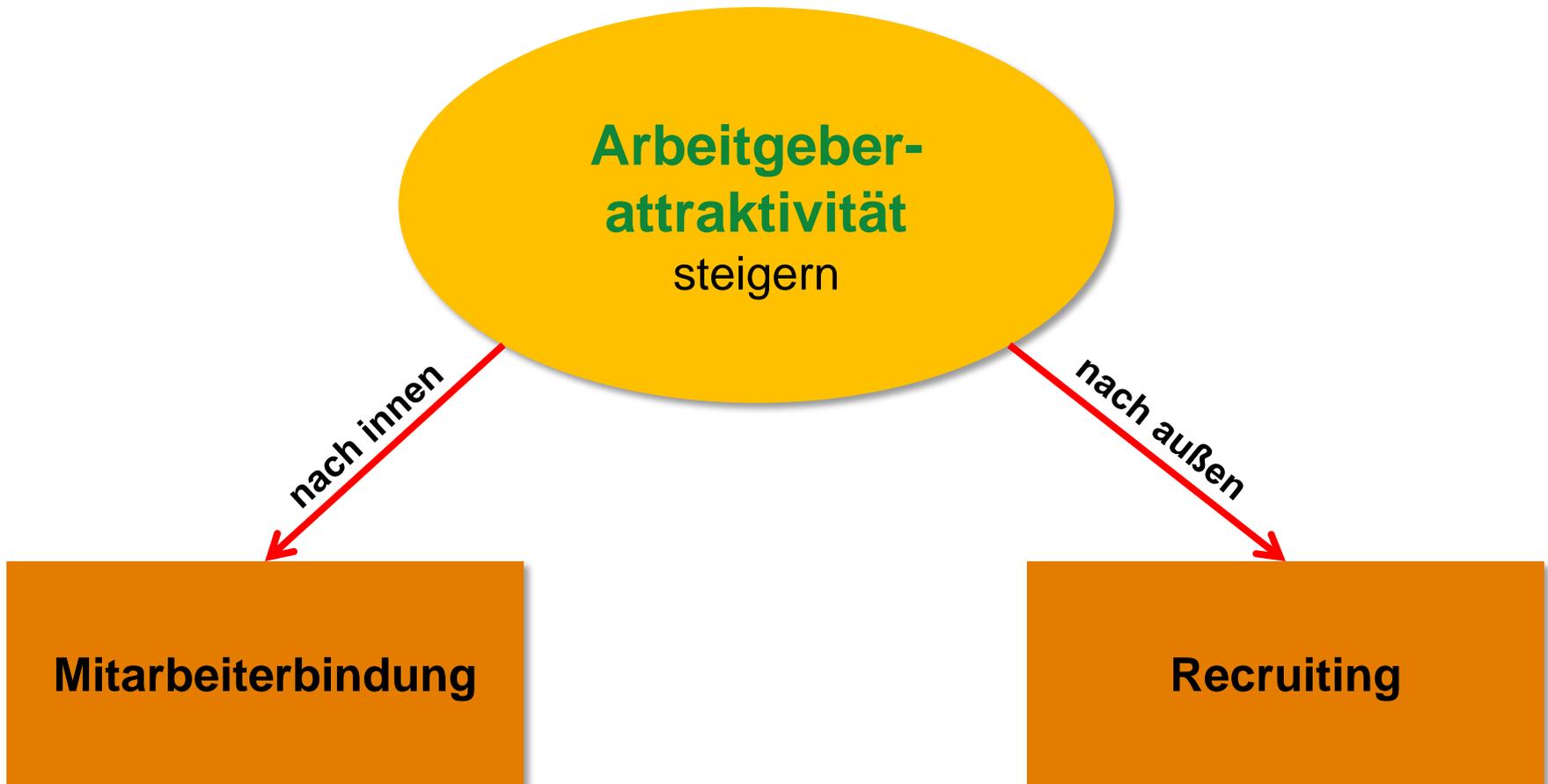


BGM-Koffer

Ich packe meinen BGM-Koffer und nehme mit



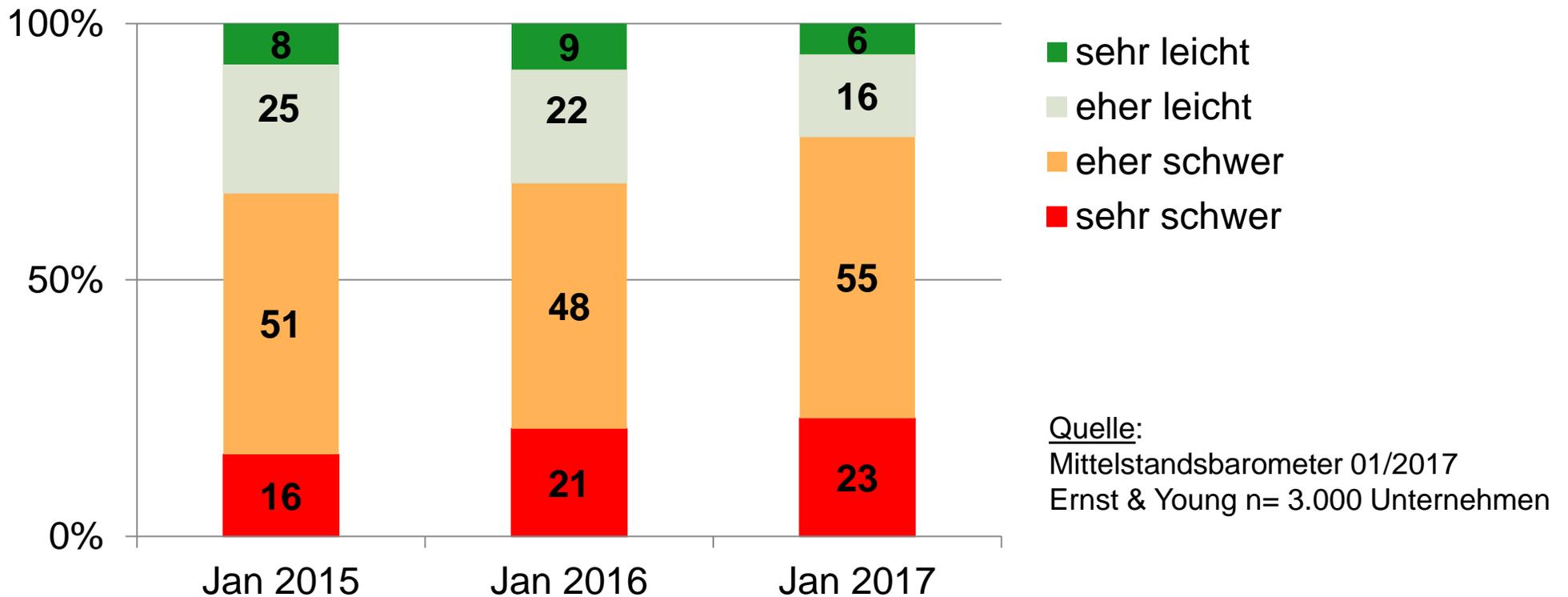




Einflussgrößen auf Arbeitgeberattraktivität



Wie leicht oder schwer fällt es Ihrem Unternehmen der, neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu finden?



Wie binden Sie Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter?

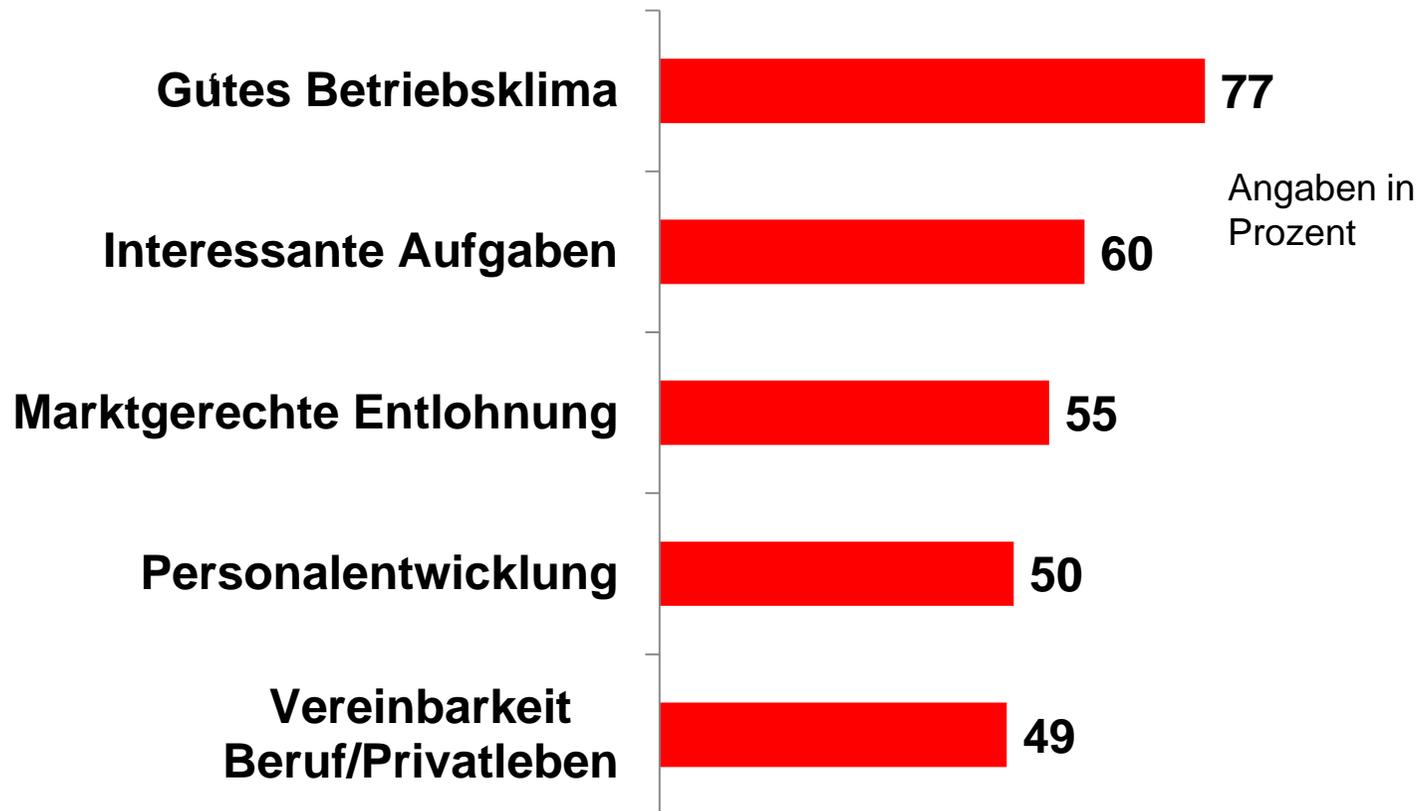
Was muss passieren, damit Sie sich binden?

"Q 12" (GALLUP) – Aspekte zum Arbeitsplatz und -umfeld, die die emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber definieren:

- weiß, was von ihm erwartet wird
- hat Materialien und Arbeitsmittel ausreichend zur Verfügung
- kann tun, was er am besten kann
- erhält Anerkennung
- wird als Mensch gesehen
- erhält Unterstützung
- weiß, dass seine Meinung zählt
- kann sich mit den Unternehmenszielen identifizieren
- sieht, dass sich seine Kollegen für Qualität engagieren
- hat einen guten Freund im Unternehmen
- sieht einen Fortschritt
- **kann lernen und sich entwickeln**



Die wichtigsten Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung in den Unternehmen aus Sicht von Führungskräften



Quelle: HAYS HR-Report 2017
Onlineumfrage unter 591
Führungskräften

Möglichkeiten der Erfassung des Betriebsklimas im Rahmen des BGM

Mitarbeiterumfragen

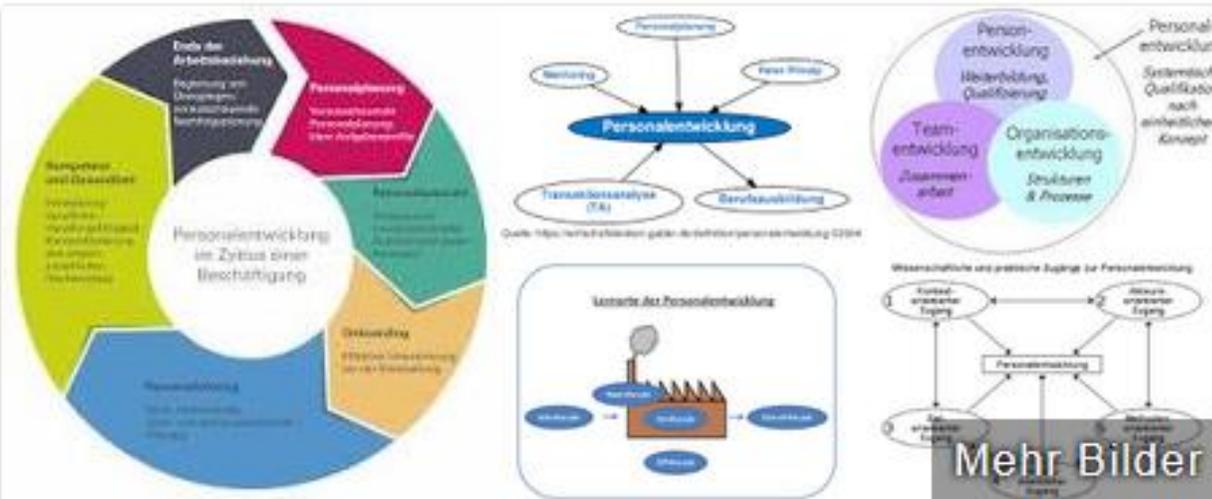
**Arbeitssituations-
analyse**

Gesundheitszirkel

(Tiefen-) Interviews

**Psychische
Gefährdungs-
beurteilung**

**Kleinbetrieb:
Direkte Ansprache
Vorgesetzte o.
Mitarbeiter**



Personalentwicklung



Personalentwicklung umfasst die auf die Bedarfe und Bedürfnisse der Organisation abgestimmte berufseinführende, berufsbegleitende und arbeitsplatznahe Aus- und Weiterbildung des Personals sowie die ...

[Wikipedia](#)



WIKIPEDIA
Die freie Enzyklopädie

[Hauptseite](#)
[Themenportale](#)
[Zufälliger Artikel](#)

[Mitmachen](#)

[Nicht angemeldet](#) [Diskussionsseite](#) [Beiträge](#) [Benutzerkonto erstellen](#) [Anmelde](#)

[Artikel](#)

[Diskussion](#)

[Lesen](#)

[Bearbeiten](#)

[Quelltext bearbeiten](#)

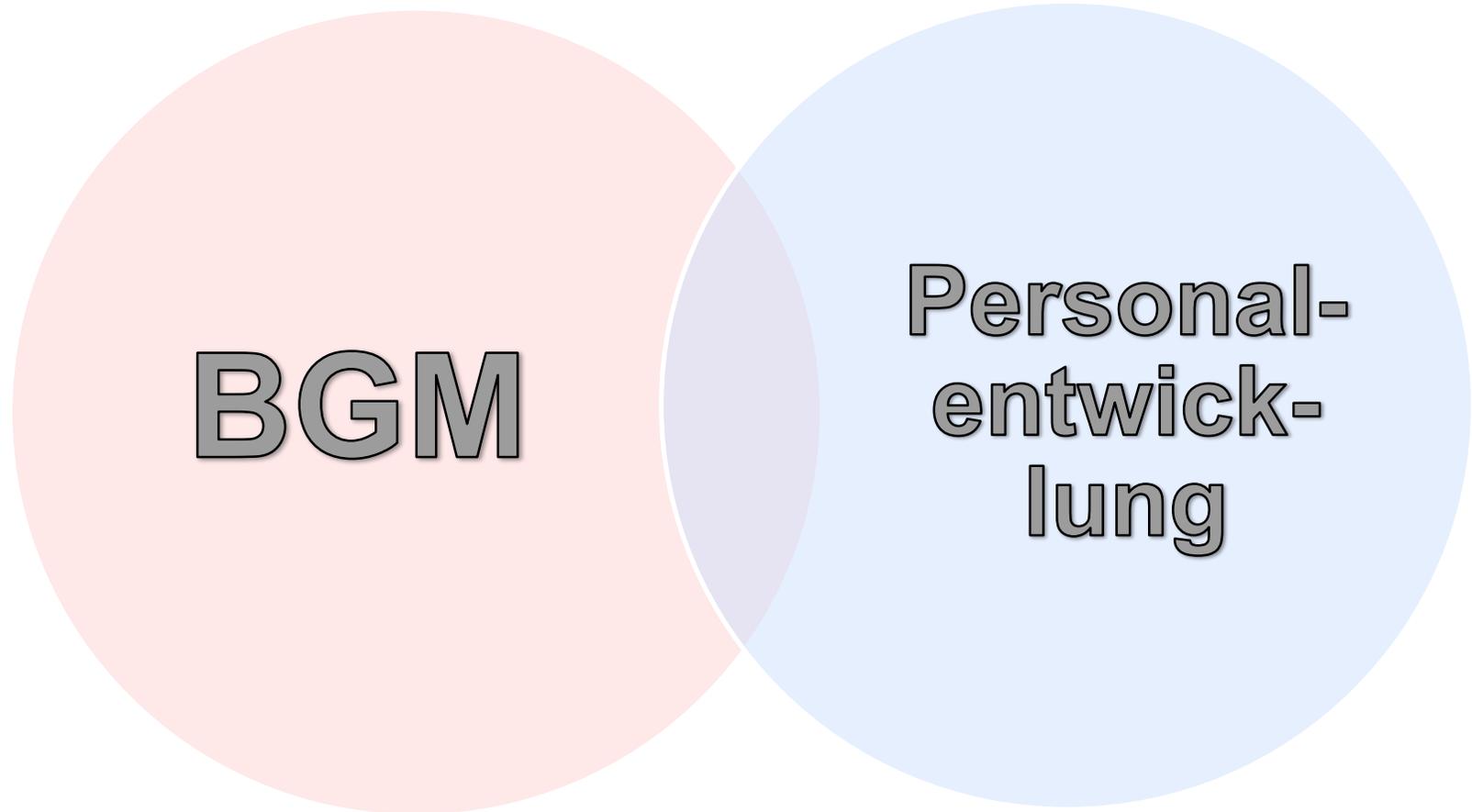
[Versionsgeschichte](#)



Personalentwicklung

Personalentwicklung (PE) umfasst die auf die Bedarfe und Bedürfnisse der Organisation abgestimmte berufseinführende, berufsbegleitende und arbeitsplatznahe [Aus-](#) und [Weiterbildung](#) des [Personals](#) sowie die Ableitung geeigneter Maßnahmen und Strategien aus den [Unternehmenszielen](#), die eine [Qualifizierung](#) des Personals zum Ziel haben. Dabei sind Aspekte der Organisationsentwicklung und die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen des Unternehmens (bspw. Berufseinsteiger, Fachkräfte, High-Potentials) zu berücksichtigen.^[1]

Personalentwicklung vs.? BGM



Warum sollten Verbände / Vereine BGM anbieten?

Warum sollten Führungskräfte in Verbänden BGM anbieten?

Wie könnten Sie BGM in Ihrem Verband anbieten?

Wo sehen Sie Schwierigkeiten bei der Einführung?

Generation Y: Wie sieht BGM heute / in 5 Jahren aus?

- **BGM muss Chefsache sein**
 - Ohne Rückhalt in der Unternehmensspitze und Bereitstellung von Ressourcen, lässt sich keine Implementierung in der Organisations- und Personalentwicklung erzielen
- **BGM ohne Partizipation ist zum Scheitern verurteilt**
 - BGM darf nicht nur TOP down, sondern muss auch Bottom up organisiert werden
- **Transparenz und Kommunikation sind das A & O im BGM**
 - Stellen Sie Vertrauen her und organisieren Sie Kommunikation
- **Nachhaltigkeit erfordert systematisches u. ganzheitliches Vorgehen**
 - Projektmanagement sowie individuelle u. organisationale Ressourcen einbeziehen
- **Belastungsabbau muss mit Ressourcenaufbau einhergehen**
 - Richten Sie den Fokus auf gesundheitsfördernde Strukturen und Verhaltensweisen
- **BGM ist ein Reifeprozess**
 - Langsam, aber stetig hat Vorrang vor schnell und überstürzt

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit !

■ Ihr Ansprechpartner:

Robin Hermann

Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BGF GmbH

Neumarkt 35 – 37

51667 Köln

Tel.: 0221 / 27180-158

Fax: 0221 / 27180-100

Email: robin.hermann@bfg-institut.de

Internet: www.bfg-institut.de