

Diskussionsbeitrag:

Die (Prozess-)Gestaltung von Projekten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) als Modell für eine gesündere Unternehmenskultur:

In welchem Ausmaß kann der Prozess der Klärung der Protokollfrage in einer Konzeptgruppe BGM zu einer gesünderen Unternehmenskultur beitragen?

2. Konferenz des Deutschen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF)

Bonn, 28./29. März 2006

Thomas Bock
– People & Health Management -
Haynstraße 38
20249 Hamburg

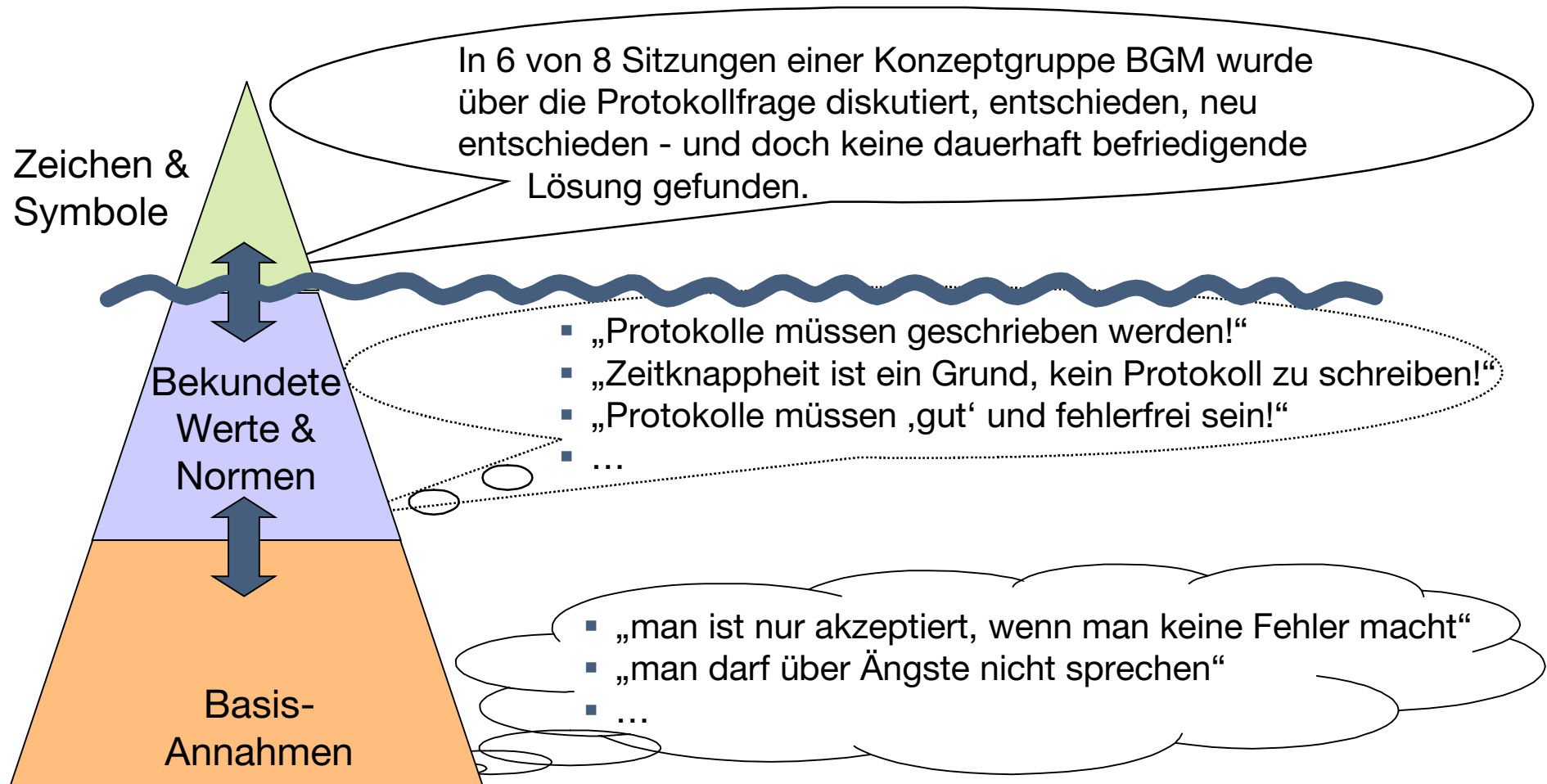
Tel.: +49 (0) 40/4309 - 3427
Fax: +49 (0) 40/4309 - 1767
E-mail: info@phm-consult.de
www.phm-consult.de

Drei Teile des Diskussionsbeitrags

- Die schlechte Erfahrung
- Die gute Erfahrung
- Abschlussfragen

Die schlechte Erfahrung:

Unternehmenskulturen lassen sich nur mühsam verändern -
Das Beispiel der Protokollfrage in einer Konzeptgruppe BGM



Kulturmodell in Anlehnung an Schein (1984)

Die schlechte Erfahrung:

Analyse der Protokollfrage in der Konzeptgruppe BGM durch die gesundheitswissenschaftliche Brille



Projektleitung

- Schreibt fast alle Protokolle und bekommt kaum Anerkennung
 - Überarbeitet Protokolle anderer Mitarbeiter und hat zusätzliche Arbeit
 - Kann das Protokoll kaum delegieren
 - ...
- ➔ Gesundheitliche Konsequenzen



Projektmitarbeiter

- Fühlen sich durch das Protokoll überfordert
 - Haben Angst
 - Müssen Zeitdruck vorgeben
 - ...
- ➔ Gesundheitliche Konsequenzen

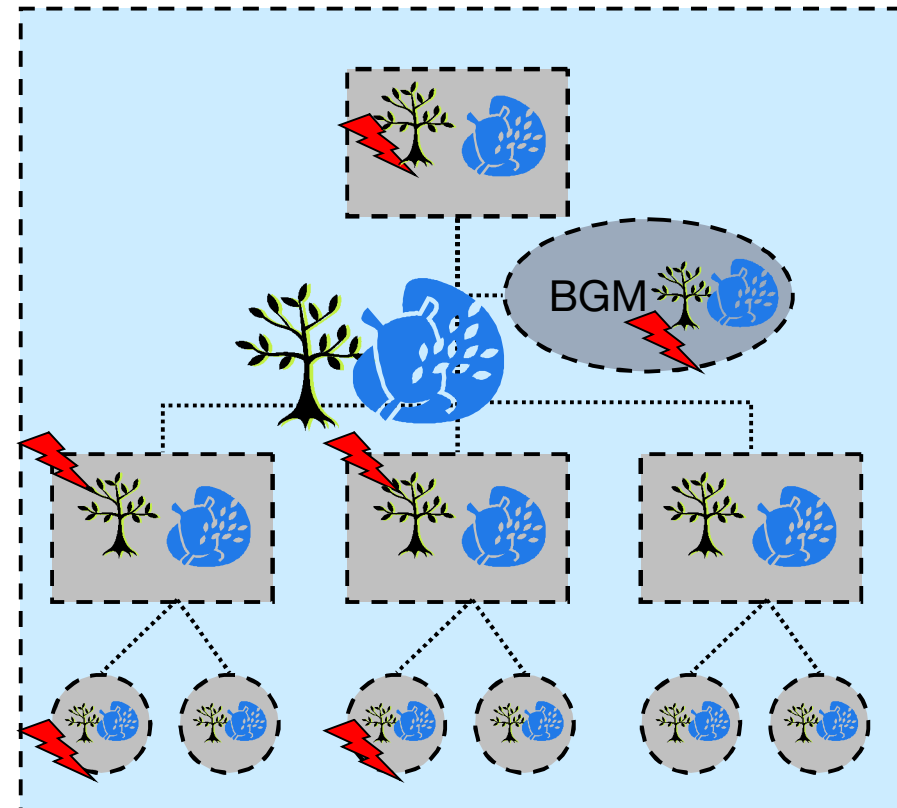
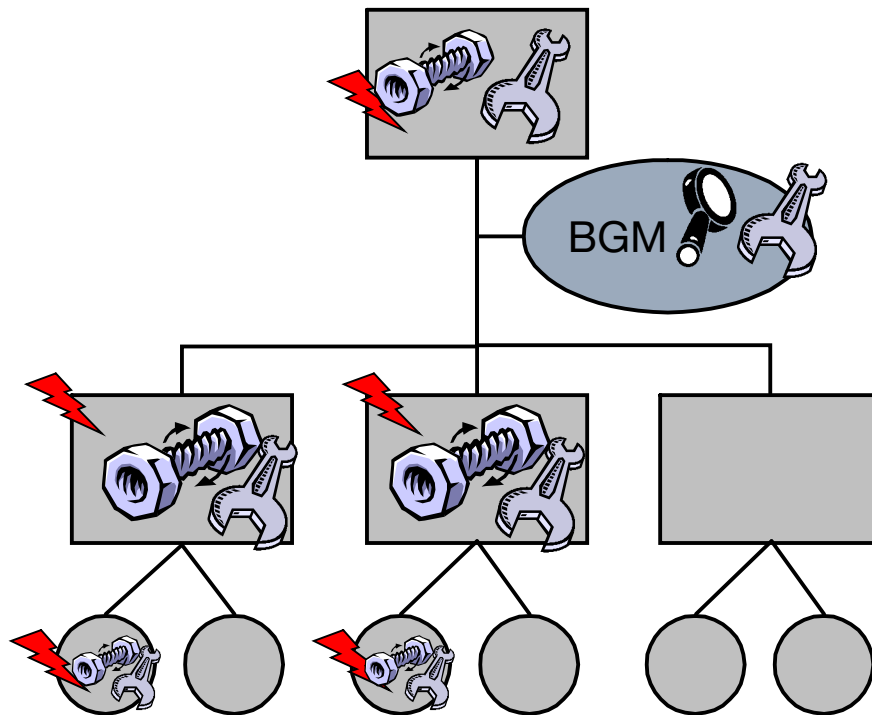
Die gute Erfahrung:

Der Prozess zur Lösung der Protokollfrage in der Konzeptgruppe BGM als Modell für eine gesündere Unternehmenskultur

- Ab der ersten Sitzung der „KG-BGM“ wurde ein unstrukturiertes Blitzlicht zum Verlauf und zum persönlichen Befinden in der Sitzung eingeführt (Feedback).
 - > Es stellte sich heraus, dass es im Unternehmen „unüblich“ ist, öffentlich Feedback zu geben und über sein Befinden zu sprechen.
- Im Verlauf der Sitzungen konnten die Projektmitarbeiter/innen zunehmend mehr über ihr Befinden in der Projektarbeit sprechen.
- Ein Projektmitarbeiter formulierte schließlich seine Angst vor dem Schreiben des Protokolls.
 - > Es stellte sich heraus, dass die Protokollfrage in (fast) allen Sitzungen und Besprechungen des Unternehmens ein unangenehmes „Dauer-Thema“ ist.

Die gute Erfahrung:

Wenn BGM sowohl als „Fachinstanz“ als auch als Prozess-Modell zur Etablierung einer gesünderen Unternehmenskultur verstanden wird, erhalten Kulturveränderungen einen doppelten Impuls



Abschlussfragen

- In welchem Ausmaß kann eine „gesunde“ (Prozess-)Gestaltung von BGM-Projekten tatsächlich ein Modell für eine gesündere Unternehmenskultur sein?
 - > In welchem Ausmaß ist es dabei ein Gewinn, wenn das gesundheitswissenschaftliche Wissen auch auf die (Prozess-)Gestaltung des BGM selbst angewendet wird?

- Wie sind Ihre Erfahrungen und Einschätzungen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!