

Was ist wesentlich?

Strukturierte Lageeinschätzung!

Betrieb: _____

BGM Verantwortung:		weiss= unbekannt = 0	OK, entspricht den Vorgaben = 1	Viel Verbesserungspotenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf = 3	derzeit nicht relevant	Bis wann:		
Lageeinschätzung	A	Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Ergebnis Managementbefragung	Absenzen	Fluktuation	Familienfreundlichkeit Betrieb	Life-Balance	Art bedin	
Verankerung von betrieblichem Gesundheitsgmt	B	Leitbild, Strategie	Weisungen, Reglemente	Mitarbeiter - Handbuch	Führungsaltag, BSC, KVP	Aufgaben Kompetenzen der BGM Stelle	Verantwortung der BGM Stelle	BGM I	
Kommunikation	C	gemeinsames BGM Verständnis, Begrifflichkeit	Informationspolitik im Betrieb	Beteiligung der Mitarbeitenden	Einfluss durch die Hierarchiestufen	Schnittstelle HR -BGM	Schnittstelle SIBE - BGM	Zusamm Betrieb ber	
BGM Stolpersteine	D	Alibi-Übungen	Unvernetzte Aktionen	Anerkennung von BGM von allen Hierarchiestufen	BGM Engagement der Führungskräfte	Unterschätzung des BGM Aufwands	Ursachenanalyse der Absenzen	Zielkon den Betr Abteilur	
Massnahmen und deren Erfolg	E1	Absenzenmanagement	Absenzmeldung	Stellvertretung während der Absenz	Absenzerfassung	Kontakte während der Absenz	Arztzeugnis innerhalb der Frist und Qualität	Vorbereitung Rückkehr an den Arbeitsplatz	Früher u Casema
	E2	Umsetzung von BGM in	Skillmanagement, Stellenbeschreibung	Personalrekrutierung	Management by Objectives	Qualifikationsgespräche	Zeiterfassung und Zeitsysteme	Befragungstools von Mitarbeitern und Management	Manag Entw
	E3	BGF / Präventionsansätze	Ergonomie	Arbeitsklima / Konfliktgmt	Stress / Ressourcengmt	Bewegung	Ernährung	Sucht	Mob Diskrim
	F1			Arbeitsplatz			Soziale		

Copyright auf Darstellung und Methode: Ausbildungen, Lizenzen und Webtool für kommerzielle Anwendungen erhältlich bei Institut für angewandte Morphologie, www.methodik.net / info@methodik.net

Ausgangslage + 1. Strategie

Betrieb: _____ Plena AG

BGM Verantwortung: Frieda S.

		weiss= unbekannt = 0	OK, entspricht den Vorgaben = 1	Viel Verbesserungspotenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf = 3	derzeit nicht relevant	Bis wann s		
Lageeinschätzung	A	Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Ergebnis Managementbefragung	Absenzen	Fluktuation	Familienfreundlichkeit Betrieb	Life-Balance	Arb beding	
Verankerung von betrieblichem Gesundheitsgmt	B	Leitbild, Strategie	Weisungen, Reglemente	Mitarbeiter - Handbuch	Führungsalltag, BSC, KVP	Aufgaben Kompetenzen der BGM Stelle	Verantwortung der BGM Stelle	BGM t	
Kommunikation	C	gemeinsames BGM Verständnis, Begrifflichkeit	Informationspolitik im Betrieb	Beteiligung der Mitarbeitenden	Einfluss durch die Hierarchiestufen	Schnittstelle HR -BGM	Schnittstelle SIBE - BGM	Zusamm Betrieb bere	
BGM Stolpersteine	D	Alibi-Übungen	Unvernetzte Aktionen	Anerkennung von BGM von allen Hierarchiestufen	BGM Engagement der Führungskräfte	Unterschätzung des BGM Aufwands	Ursachenanalyse der Absenzen	Zielkon den Betr Abteilun	
Massnahmen und deren Erfolg	E1	Absenzmanagement	Stellvertretung während der Absenz	Absenzerfassung	Kontakte während der Absenz	Arztzeugnis innerhalb der Frist und Qualität	Vorbereitung Rückkehr an den Arbeitsplatz	Früherk u Casemar	
	E2	Umsetzung von BGM in	Skillmanagement, Stellenbeschreibung	Personalrekrutierung	Management by Objectives	Qualifikationsgespräche	Zeiterfassung und Zeitsysteme	Befragungstools von Mitarbeitern und Management	Manag Entwi
	E3	BGF / Präventionsansätze	Ergonomie	Arbeitsklima / Konfliktgmt	Stress / Ressourcengmt	Bewegung	Ernährung	Sucht	Mobl Diskrim
Ereignisse, Trends	F1	Umoana mit ...	Anforderungen / Qualifikation	Arbeitsplatz abhänoloie	Wirtschaftslage	Pandemien	Soziale Verantwortung		

Copyright auf Darstellung und Methode: Ausbildungen, Lizenzen und Webtool für kommerzielle Anwendungen erhältlich bei Institut für angewandte Morphologie, www.methodik.net / info@methodik.net

Wissen + Einblicke + verbesserte Strategie

Betrieb: Plena AG

BGM Verantwortung: Frieda S.

		weiss= unbekannt =0	OK, entspricht den Vorgaben =1	Viel Verbesserungspotenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf =3	derzeit nicht relevant	Bis wann s		
Lageeinschätzung	A	Ergebnis Mitarbeiterbefragung	Ergebnis Managementbefragung	Absenzen	Fluktuation	Familienfreundlichkeit Betrieb	Life-Balance	Arb beding	
Verankerung von betrieblichem Gesundheitsgmt	B	Leitbild, Strategie	Weisungen, Reglemente	Mitarbeiter - Handbuch	Führungsalltag, BSC, KVP	Aufgaben Kompetenzen der BGM Stelle	Verantwortung der BGM Stelle	BGM E	
Kommunikation	C	gemeinsames BGM Verständnis, Begrifflichkeit	Informationspolitik im Betrieb	Beteiligung der Mitarbeitenden	Infofluss durch die Hierarchiestufen	Schnittstelle HR -BGM	Schnittstelle SIBE - BGM	Zusamm Betrieb berä	
BGM Stolpersteine	D	Alibi-Übungen	Unvernetzte Aktionen	Anerkennung von BGM von allen Hierarchiestufen	BGM Engagement der Führungskräfte	Unterschätzung des BGM Aufwands	Ursachenanalyse der Absenzen	Zielkon den Betr Abteilung	
Massnahmen und deren Erfolg	E1	Absenzenmanagement	Absenzmeldung	Stellvertretung während der Absenz	Absenzerfassung	Kontakte während der Absenz	Arztzeugnis innerhalb der Frist und Qualität	Vorbereitung Rückkehr an den Arbeitsplatz	Früherk ur Casemar
	E2	Umsetzung von BGM in	Skillmanagement, Stellenbeschreibung	Personalrekrutierung	Management by Objectives	Qualifikationsgespräche	Zeiterfassung und Zeitsysteme	Befragungstools von Mitarbeitern und Management	Manag Entw
	E3	BGF / Präventionsansätze	Ergonomie	Arbeitsklima / Konfliktgmt	Stress / Ressourcengmt	Bewegung	Ernährung	Sucht	Mobt Diskrimi
Ereignisse, Trends	F1	Umgang mit ...	Anforderungen / Belastungen	Qualifikation Mitarbeitende	Arbeitsplatz abhängige	Wirtschaftslage	Pandemien	Soziale Verantwortung	

Copyright auf Darstellung und Methode: Ausbildungen, Lizenzen und Webtool für kommerzielle Anwendungen erhältlich bei Institut für angewandte Morphologie, www.methodik.net / info@methodik.net

Sicherheit + ständige Erneuerung

Betrieb: ___Plena AG

BGM Verantwortung: ___Frieda S.

		weiss= unbekannt =0	OK, entspricht den Vorgaben =1	Viel Verbesserungs- potenzial = 2	Dringender Handlungsbedarf =3	derzeit nicht relevant	Bis wa
Lageeinschätzung	A	Ergebnis Mitarbeiter- befragung	Ergebnis Management- befragung	Absenzen	Fluktuation	Familienfreund- lichkeit Betrieb	Life-Balance
Verankerung von betrieblichem Gesundheitsgmt	B	Leitbild, Strategie	Weisungen, Reglemente	Mitarbeiter - Handbuch	Führungsalltag, BSC, KVP	Aufgaben Kompetenzen der BGM Stelle	Verantwortung der BGM Stelle
Kommunikation	C	gemeinsames BGM Verständnis, Begrifflichkeit	Informationspolitik im Betrieb	Beteiligung der Mitarbeitenden	Infolluss durch die Hierarchiestufen	Schnittstelle HR -BGM	Schnittstelle SIBE - BGM
BGM Stolpersteine	D	Alibi-Übungen	Unvernetzte Aktionen	Anerkennung von BGM von allen Hierarchiestufen	BGM Engagement der Führungskräfte	Unterschätzung des BGM Aufwands	Ursachenanalyse der Absenzen
Massnahmen und deren Erfolg	Absenzen- management E1	Absenzmeldung	Stellvertretung während der Absenz	Absenzerfassung	Kontakte während der Absenz	Arztzeugnis innerhalb der Frist und Qualität	Vorbereitung Rückkehr an den Arbeitsplatz
	Umsetzung von BGM in E2	Skillmanagement, Stellen- beschreibung	Personal- rekrutierung	Management by Objectives	Qualifikations- gespräche	Zeiterfassung und Zeitsysteme	Befragungstools von Mitarbeitern und Management
	BGF / Präventions- ansätze E3	Ergonomie	Arbeitsklima / Konfliktgmt	Stress / Ressourcengmt	Bewegung	Ernährung	Sucht
Ereignisse, Trends	Umgang mit ... F1	Anforderungen / Beziehungen	Qualifikation Mitarbeitende	Arbeitsplatz abhängige	Wirtschaftslage	Pandemien	Soziale Verantwortung

Copyright auf Darstellung und Methode: Ausbildungen, Lizenzen und Webtool für kommerzielle Anwendungen erhältlich bei Institut für angewandte Morphologie, www.methodik.net / info@methodik.net

Blick hinter die Kulissen von „Sokrates“

Diskussion und Erfahrungsaustausch



1. Mit einer eindeutigen ➡ **Visualisierung** Beteiligung erzeugen.
2. Eine ➡ **gemeinsame Sicht** auf die Dinge erzeugen, die Voraussetzung für gemeinsames Handeln.
3. Anspruchsvolle Ziele ➡ **attraktiv** machen durch Herunterbrechen auf Teilziele.
4. Das ➡ **Zusammenspiel** der Problemursachen plausibilisieren.
5. Schwierige und heikle Dinge beim Namen ➡ **schreiben (lesbar machen)**
6. Anstelle von Schuldzuweisungen ➡ die Situation bildlich verstehen
7. Verständnis ist oft schon 80% der Lösung (➡ Lösungsgeschwindigkeit)
8. Verständnis ist eine Voraussetzung für den ➡ ständigen Verbesserungsprozess
9. Visuelle Integration ➡ verschiedenen Ansätzen (Q, ASA, Umwelt, Compliance,...)

Systeme müssen nicht vollständig „grün“ sein, das ist wahrscheinlich dann auch ein Risiko