

Warum betriebliches Gesundheitsmanagement und Organisations- & Personalentwicklung unbedingt zusammen gehören



Vier Wahrheiten, die Ihnen helfen, aus betrieblichem Gesundheitsmanagement einen wirklichen Erfolg und Kosten-Nutzen-Effekt zu generieren!

Wenn Sie nach dem lesen dieses eBooks denken, jemanden zu kennen, dem das eBook auch von Nutzen sein könnte, dann geben Sie der Person bitte meine Website-Adresse weiter, hier kann sie sich das eBook selbst kostenlos herunterladen.

Bitte verstehen Sie jedoch, dass das Verkaufen oder Weitergeben des gesamten eBooks oder Teilen daraus ohne meine vorherige Zustimmung nicht gestattet ist. Sie möchten ein kurzes Zitat zum Beispiel in einer Rezension verwenden? Gerne. Dann fügen Sie bitte den Link www.business-kompetenz.com hinzu, damit haben Sie mein Einverständnis. Alle Rechte sind vorbehalten.

©Copyright 2017 Simone Hahn – Business-Kompetenz GbR, Wiesbaden.

Inhaltverzeichnis

Einleitung

Zu meiner Person

Ist betriebliches Gesundheitsmanagement hilfreich und wieso reicht betriebliches Gesundheitsmanagement allein nicht aus?

Was gehört zu einem 360-Grad-Ansatz, damit BGM nachhaltig wird

Ihre ersten fünf Schritte zu einem erfolgreichen BGM

Die vier TOP-Wahrheiten über ein gesundes Business

Nachwort

Einleitung

Sie kennen die täglichen Herausforderungen, die Sie in Ihrem Unternehmen zu bewältigen haben. Dazu gehört nicht nur das dichte Tagesgeschäft, sondern auch Störungen, die dann schnell Vorrang haben können. Außeneinflüsse, die es notwendig machen, schnell und entschlossen zu reagieren und zu delegieren.

In der Konsequenz heißt das für jeden Unternehmer/in, ein Team im Rücken zu haben, auf welches er/sie sich unbedingt verlassen kann.

In der heutigen Zeit sind wir als Unternehmer/innen aber auch mit dünnen Personaldecken und hohem Leistungsdruck konfrontiert und müssen auch dafür nachhaltige Lösungen finden.

Eine gute Möglichkeit, sich und dem Unternehmen im beruflichen Alltag zu helfen, ist, ein Gesundheitsmanagement mit Präventionswirkung einzuführen, um Krankheiten und Fehlzeiten entgegen zu wirken.

Für Sie als Unternehmer/in heißt das, einen Entschluss zu fassen, sich den geeigneten Anbieter zu suchen und damit zu beginnen, für mehr Gesundheit und damit für dauerhafte Leistungsstärke zu sorgen.

Aber bringt betriebliches Gesundheitsmanagement wirklich etwas? Sie haben Zweifel und Bedenken wegen der Kosten und der Bindung von Manpower während der Einführung? Sie möchten ein Controlling nach Kennzahlen, das eine Messung von BGM möglich macht, aber noch kein wirklich gutes Modell gefunden? Und Sie haben Sorge, dass diese Art von Maßnahmen nicht greift,

weil die Mitarbeiter wenig Interesse zeigen und damit das Geld vergeudet wäre?

Und Sie haben Recht! All das sind Gedanken, die Ihnen durch den Kopf gehen müssen, wenn Sie diesen Ansatz ernsthaft verfolgen und nachhaltig implementieren wollen.

Lesen Sie hier, warum ich denke, dass betriebliches Gesundheitsmanagement zwar gut ist, aber allein nur die halbe Wirkung entfalten kann. Ein neuer Ansatz kann uns als Unternehmer/innen viel weiter bringen...seien Sie gespannt!

Zu meiner Person

1965 in Düsseldorf geboren arbeitete ich von 1986 bis 2007 in Konzernen und KMU in den Bereichen Einkauf, Marketing, Verkauf und Personal, seit 2001 in Führungspositionen. Seit 2007 bin ich selbstständig als Beraterin, Trainerin und Coach in Unternehmen tätig, die ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte entwickeln wollen, die mehr über Unternehmenskommunikation erfahren wollen, und die vor allem die Gesundheit in ihren Firmen verbessern wollen.

Ich coache im Einzelsetting und in Gruppen, gebe Trainings zu den Themen Gesundheit, Kommunikation, Führung, Erfolg und Motivation. Im Beratungskontext bin ich tätig zu den Themen Personalentwicklung, Feelgood-Management und betrieblichem Gesundheitsmanagement.

Vorträge halte ich bei Firmenveranstaltungen und Messen schwerpunktmäßig zu den Themen „Gesund Führen“ und „Wege aus der Stressfalle – Stressreduktion ist erlernbar“.

Meine Ausbildungen und mein genaueres Portfolio finden Sie unter <http://business-kompetenz.com/portfolio-items/simone-hahn/>

Meine Überzeugung

„Mit der richtigen Strategie und dem richtigen Ansatz kann man alles schaffen!“

Ist Betriebliches Gesundheitsmanagement sinnvoll?

Und wieso hilft es alleine nicht ausreichend?



Zusammenfassung.

Bei Betrieblichem Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung handelt es sich um unterschiedliche Managementsysteme, welche ähnlichen wirtschaftlichen Argumenten unterliegen. Durch eine gezielte Förderung soll die Motivation der Mitarbeiter erhöht und dadurch ihre jeweiligen Potenziale besser genutzt werden, was in der Folge auch die Gesundheit unterstützt. In dem vorliegenden E-Book werden die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Systeme aufgezeigt. Als Schlussfolgerung wird deutlich, warum alle drei Managementsysteme unbedingt zusammen gehören, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Wenn wir definieren wollen, was gesunde Mitarbeitende sind, sollten wir uns zuerst die Definition von Gesundheit (WHO 1946) ansehen:

„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“

Die Salutogenese befasst sich als eigene Wissenschaft mit der Entstehung von Gesundheit. Das heißt, hier liegt nicht wie bei der Pathogenese der Fokus auf der Entstehung von Krankheit, sondern auf der Entwicklung und Erhaltung einer stabilen physischen und psychischen Gesundheit.

Und betriebliches Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und auch die Organisationsentwicklung sind eng mit der Entstehung und Erhaltung von Gesundheit verbunden.

Doch wie fördert betriebliches Gesundheitsmanagement die Gesundheit der Mitarbeitenden?

Um diese Frage beantworten zu können, müssen wir uns die Definitionen, was BGM ist, genau ansehen:

„Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die systematische und zielorientierte Steuerung **aller** Unternehmensprozesse mit dem Ziel, Gesundheit, Leistung und Erfolg für das Unternehmen und alle seine Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.“ (Quelle: Wegner & Hetmeier, UK-Bund 2008)

Wir lesen unschwer heraus, dass hier Prozesse im Unternehmen angesprochen werden, die es somit zu prüfen gilt auf ihre Nützlichkeit und Gesundheits-Tauglichkeit. Hier ist nicht allein der Prozess des betrieblichen Gesundheitsmanagements gemeint, sondern alle Prozesse im Unternehmen!

Hier sehen wir also die erste Verknüpfung mit Personal- und Organisationsentwicklung: das betriebliche Gesundheitsmanagement sollte nicht allein auf den Prüfstein der Wirksamkeit gestellt werden, sondern wir sind dazu aufgefordert, alle Prozesse immer wieder zu optimieren – mit dem **erweiterten** Fokus auf die Unternehmens- und Mitarbeitergesundheit.

Wir setzen uns also nicht nur mit Gesundheitsförderung und –erhaltung auseinander, sondern auch mit Begriffen aus der PE und OE wie Führungskräfteentwicklung, Mitarbeiterförderung, Zeitmanagement, Qualitätsmanagement, Arbeitszeitmodellen, Projektmanagement, Change-Prozessen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit, Wissensmanagement, Vorschlagswesen u.a.m.

Wir können hier nicht alle Begriffe beispielhaft behandeln, aber einige wollen wir etwas genauer unter die Lupe nehmen, abgesehen vom betrieblichen Gesundheitsmanagement, versteht sich!

Zum besseren gemeinsamen Verstehen hier noch die Definitionen von Personal- und Organisationentwicklung:

Unter Personalentwicklung versteht man alle Maßnahmen, die zur Förderung und Bildung der Mitarbeitenden eines Unternehmens dienen. Dies kann ganz unterschiedliche Kompetenzfelder betreffen, von fachlichen, methodischen bis sozialen Kompetenzen. (Quelle:Wikipedia)

Hier geht es also um personenbezogene Aktionen seitens der Unternehmensleitung.

Unter Organisationsentwicklung versteht man ein organisationstheoretisches Konzept, um geplanten sozialen Wandel (Change) in Organisationen umzusetzen. (Quelle: Wikipedia)

Hier geht es um die Optimierung prozesshafter Abläufe seitens der Unternehmensleitung, die die Strukturen des Unternehmens betreffen, aber von Personen mitgetragen und durchgeführt werden sollen.

Unter Bezugnahme auf die Verknüpfung zwischen betrieblichen Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung schauen wir uns beispielhaft den Begriff der *lebensphasenorientierten Personalpolitik* an:

Sie allein stellt uns schon vor große Aufgaben, wenn wir einer solchen Personalentwicklung gerecht werden wollen.

Menschen durchlaufen verschieden Lebensphasen, und dessen müssen wir uns als Unternehmer im Unternehmen bewusst sein. **Die erste Phase** findet außerhalb des Unternehmens statt: Schule, Ausbildung und Studium.

Bereits die zweite Phase betrifft die PE und das BGM: Berufseinstieg, Karriereplanung und die Elternschaft. Dies ist sozusagen die „Rush-Hour des Lebens“. Hier ist die PE aufgefordert, klug zu rekrutieren, bei der Einstellung Kompetenz- und Motivationsdiagnostik zu betreiben, um sicherzustellen, dass der richtige Mensch am richtigen Platz eingesetzt wird. Förderung der Mitarbeitenden und Mittel des Retention Managements einzusetzen, um Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel entgegen zu wirken, sind heute wichtiger denn je. Heute geht es für die Mitarbeitenden auch vermehrt um die Steuerung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jedes Unternehmen sollte hier Angebote entwickeln, die für beide Seiten zum Erfolg führen.

Die Schnittmenge zum BGM: Als ein solches Angebot für den Mitarbeitenden sollte zur Mitarbeiterbindung in der PE selbstverständlich betriebliches Gesundheitsmanagement gehören. Ganz abgesehen von der Bindung ans Unternehmen wird die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden und dauerhafte Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit gefördert und sichergestellt.

Wir sprechen in dieser Lebensphase von der Bewusstmachung der eigenen **Gesundheit als Basis** allen Schaffens. Sie kann hier seitens des Unternehmens positiv beeinflusst werden durch Bewegungsangebote, Stressprävention und

Ernährungsberatung im Unternehmen, z.B. durch Kooperationen mit Präventologen, Fitness-Studios und geprüften Ernährungsberatern/innen.

!!!!

Wenn Sie Angebote für Ihre Mitarbeitenden entwickeln möchten, sprechen Sie uns bitte an.

In der dritten Lebensphase geht es um Fortführung der Karriere, berufliche Weiterentwicklung, Berufsrückkehr nach der Familienphase und Kinderbetreuung sowie Pflege älterer Angehöriger.

Hier bedeutet zeitgemäße PE flexible Arbeitszeitmodelle, alternierende Telearbeit, Langzeit-Arbeitszeitkonten, Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP), altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung u.a.m.

Die Schnittmenge zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ist hier konsequente Arbeitsplatzsicherheit, Ergonomie, Bewegungsangebote, regelmäßige Check-Ups (Augen, Ohren, Herz-Kreislauf-System, Bewegungsfähigkeit u.a.m.), Gesundheitszirkel im Betrieb mit selbstorganisierten sportlichen oder sozialen Aktivitäten, Seminarangeboten zum Thema Gesundheit u.a.m.

Fazit: Wenn wir sinnhaft BGM betreiben wollen, müssen wir eng mit der Personalentwicklung zusammen arbeiten. Sie kennt die Mitarbeitenden, weiß, in welchen Lebensphasen sie sich befinden, und für wen welches Angebot aus der PE und dem BGM sinnhaft sein könnte. Synergien entstehen und die Mitarbeiterzufriedenheit wird gefördert sowie auch die Gesundheit gefördert wird.

Wenn diese beiden Management Systeme gemeinsam eingesetzt werden, ergeben sie einen enormen Effekt: der richtige Mitarbeitende am richtigen Arbeitsplatz bedeutet per se Motivation und Lust am eigenen Wirken, was wir durch kluge PE und mit Gesundheitsförderung noch steigern und den Mitarbeitenden dadurch noch stärker ans Unternehmen binden und gleichzeitig gesund erhalten können.

Vernachlässigen wir die PE, vernachlässigen wir die Mitarbeitenden. Verzichten wir auf BGM, nehmen wir uns die Möglichkeit, Leistung zu erhalten und, um nur ein Beispiel zu nennen, die Mitarbeiterbindung zu fördern.

Sie werden sagen, auf Konzernebene ist das alles schön und gut, aber was ist mit kleinen und mittelständischen Betrieben, die nicht so viel oder vielleicht gar kein Budget für betriebliche Gesundheit bereitstellen können?

!!!!

Auch hier gibt es viele Möglichkeiten, Gesundheit im Betrieb kostengünstig zu erwirken. In unseren Kooperationen mit Krankenkassen können wir Leistungen zur Verfügung stellen, die den Betrieb kaum etwas oder sogar gar nichts kosten. Auch im Nachbarschaftsmodell kann viel erwirkt werden – gemeinsam ist man auch als Unternehmer stärker und gemeinsame Gesundheitstage gestaltet Ihnen die Firma Business Kompetenz sehr gerne. Wenn Sie mehr darüber wissen möchten, sprechen Sie uns bitte an.

Schauen wir uns nun eine betriebliche Anforderung aus der Organisationsentwicklung an und ihrer Verknüpfung zum BGM:

Die (fiktive) Anforderung der internen Organisationsentwicklung lautet *Erhöhung der Flexibilität, Veränderungsbereitschaft und Innovationsfähigkeit im Unternehmen.*

Was bedeutet das in der Konsequenz für die Mitarbeitenden?

Es wird von ihnen verlangt, ihre täglichen Abläufe zu optimieren, flexibler auf neue Anforderungen zu reagieren, die Veränderungen im Unternehmen zügig umzusetzen und zu integrieren, und sie sollen lebenslanges Lernen praktizieren, um Innovationen zu liefern.

Psychologisch betrachtet bedeuten Veränderungen für den Menschen in den meisten Fällen erst einmal Verunsicherung und Infragestellung der Neuerungen. Das heißt, der Umgang mit Verunsicherungen sollte gegeben sein durch professionelle Begleitung in Form von Coaching abgebaut werden können.

Wie aber kann das Unternehmen weiter sicherstellen, diese Organisationsentwicklung erfolgreich und ohne Widerstände umzusetzen?

Gehen wir einmal davon aus, dass diese Anforderung an die Mitarbeitenden in Form eines Projektes sichergestellt werden soll. Im Projektmanagement gibt es die klassischen fünf Phasen Vorbereiten – Initiieren – Planen – Steuern – Abschließen.

In der Vorbereitung sollte viel Zeit darauf verwendet werden, den beschäftigten die Sinnhaftigkeit der Veränderung zu verdeutlichen, sonst wird es Widerstände geben, die vermutlich gar nicht nötig sind. Die Ziele der Veränderung sollten für alle Betroffenen deutlich kommuniziert werden und während der Umsetzung immer wieder in Erinnerung gebracht werden. Jeden den persönlichen Nutzen für sich herauszuarbeiten, wäre eine optimale Vorbereitung.

All das kostet Zeit, die den Mitarbeitenden von der eigenen Arbeitszeit abgeht. Betriebliches Gesundheitsmanagement kann hier Angebote zur Stressprävention machen und damit die Resilienz stärken.

Beim Initiieren der Veränderung werden Projektteams gebildet, Ziele festgelegt, Risiken analysiert, das Budget geplant, Kennzahlen entwickelt. Kurz: die Rahmenbedingungen für das Veränderungsprojekt werden festgelegt und ein Kick-Off vereinbart.

Bei der Planung werden nun die konkreten Aufgaben verteilt, Termine festgelegt, Kosten möglichst genau geschätzt, Kapazitäten der einzelnen Teams geklärt, Ergebnisse und Meilensteine geplant und im Projektstrukturplan festgehalten und die Kommunikationswege werden geplant. Wichtig ist, dass ein Leitungsgremium den ursprünglichen Projektplan während der Laufzeit des Veränderungsprojektes immer wieder aktualisiert und anpasst.

Die Steuerung bzw. Umsetzung ist natürlich zeitlich die größte Herausforderung. Aktivitäten müssen ständig aufeinander abgestimmt werden, es findet ein Controlling statt: reibungsloser Austausch ist hier das A und O und bei Abweichungen müssen Aufgaben neu geplant und verteilt werden. Bei allen Aktivitäten darf das Tagesgeschäft nicht vernachlässigt werden und die Motivation der Mitarbeiter, die Veränderung zu leben, soll nicht nachlassen.

Das Abschließen des Projektes bedeutet noch einmal Überprüfen der Wirtschaftlichkeit, Ergebnisse werden dokumentiert und Erfahrungen für zukünftige Projekte festgehalten (Wissensmanagement). Die offizielle Auflösung des Projektteams bedeutet das Ende des Projektes.

Wie kann Gesundheitsmanagement hier unterstützend wirken?

Man kann einen parallel laufenden gesundheitsfördernden Prozess einleiten, beispielsweise in Form eines kollegialen Austauschs, dem eine gemeinsame gesundheitsfördernde Aktivität angeschlossen wird. Soziale Kontakte im Team zu intensivieren, um Resilienz und Leistungsstärke zu fördern, ist seit den dokumentierten Praktiken von GOOGLE kein Geheimnis mehr.

Alternativ können sich Teams mit gemeinsamen Interessen zu Gesundheitsthemen zusammenschließen, z.B. Thema Ernährung, Sport oder Entspannung. Diese treffen sich in einem selbstgewählten Zyklus verbindlich, um gemeinsam mit dem Fokus auf die eigene Gesundheit zu agieren.

Effektiver werden diese Get-Together, wenn sie von Experten angeleitet werden. Zumindest solange, bis die Treffen selbstverständlich geworden sind.

Fazit: es braucht nicht immer einen großen Aufwand, um Teams zu motivieren, sozialen Zusammenhalt zu stärken und obendrein die Gesundheit und Resilienz zu fördern.

Wenn Sie sich entschließen sollten, in Zukunft so vorzugehen, sollten die Gesundheitsmaßnahmen ganz selbstverständlich in das Veränderungsprojekt aufgenommen werden. Wir wissen aus Erfahrung, dass dies von den Beschäftigten fast ausschließlich positiv aufgenommen wird und sich im Laufe des Projektes bezahlt macht.

!!!!

Wenn Sie dazu mehr Informationen haben möchten, wie man solche Gesundheitszirkel bildet und durchführt, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an uns.

Was gehört zu einem 360-Grad-Ansatz, damit BGM nachhaltig wird?

Unser umfassender gesundheitlicher Ansatz betrifft den gesamten beruflichen Alltag des Beschäftigten. Darum folgende Unterscheidung:

Es gibt einmal die **Verhältnisprävention**: sie betrifft z.B. die lebensphasenorientierte Personalpolitik, Sicherheit am Arbeitsplatz und Ergonomie. Es geht um einzelne gesundheitsfördernde Maßnahmen für Einzelne oder Teams wie oben beschrieben im Rahmen eines Projektverlaufes.

Ziel ist hier, Einfluss zu nehmen auf die Gesundheit bzw. Krankheit, indem sie Veränderungen der Lebensbedingungen der Menschen anstrebt (Arbeit, Familie, Freizeit oder auch Umweltbedingungen), um diese möglichst risikoarm zu gestalten, gesundheitsfördernde Arbeitsplätze, Rauchverbot in Gaststätten.

Und es gibt **Verhaltensprävention**: sie kann individuell oder meist eher gesamtorganisatorisch sein. Das heißt, es gibt Einzelmaßnahmen zur Gesundheitsförderung oder es gibt ein umfassendes gesamtbetriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil der Unternehmensphilosophie und unter Bezug auf den Umgang mit den Mitarbeitenden.

Ziel ist hier, Einfluss zu nehmen auf das individuelle Gesundheitsverhalten. Durch Aufklärung oder Information, Stärkung der Persönlichkeit oder auch Sanktionen, soll der Einzelne dazu motiviert werden, Risiken zu vermeiden und sich gesundheitsförderlich zu verhalten, z.B. ausreichend bewegen, gesund ernähren, Kontakte pflegen.

Unser Ansatz für eine nachhaltige Gesundheitskultur im Unternehmen berücksichtigt diese Ansätze in allen beruflichen Teilbereichen.

Deshalb ist dieser 360-Grad-Ansatz auch so wertvoll: es ist eine ganzheitliche Betrachtung, die sich auf Gesunderhaltung und Leistungserbringung in allen beruflichen Feldern konzentriert und so langfristig den Unternehmenserfolg sichert!



Erläuterung zu unserem Ansatz:

1. **BGF / BGM: Klassisches Gesundheits-Management erhält die Mitarbeitenden gesund und leistungsstark und stärkt die Resilienz.**
 2. **Organisationsentwicklung: Gesunde, ökonomische Prozesse steigern Effektivität und Wettbewerbsfähigkeit. Eine zweckdienliche als auch freundliche Arbeitsplatzgestaltung erhöht den Wohlfühl-Faktor und die Motivation.**
 3. **Personalentwicklung: Die richtige Person am richtigen Platz rekrutieren, fordern und fördern, um Ressourcen sinnvoll zu nutzen.**
 4. **Coachings und Trainings: sorgen für einen wertschätzenden Umgang miteinander erhalten ein gesundes Arbeitsklima untereinander**
 5. **Wissensmanagement: Evaluation & Controlling sichern Maßnahmenerfolge / Mitarbeiter-Ideen honorieren / Wissen archivieren, stetig erneuern und dadurch optimieren.**
-

Das mag aufwendig klingen, ist aber durch gezielte Schritte sehr gut durchführbar, ohne zu sehr in das berufliche Tagesgeschäft einzugreifen. Transparentes Kommunizieren und eine entsprechende Kick-Off Veranstaltung helfen hier, den Mitarbeitenden den Sinn deutlich zu transportieren.

Kompetente externe Projektbegleitung hilft, die Motivation der Umsetzung dauerhaft zu implementieren.

Ihre ersten fünf Schritte zu einem erfolgreichen BGM

Wenn Sie als Unternehmer Ihr Unternehmen noch weiter nach vorne bringen wollen, sollten Sie das Thema Gesundheit unbedingt mitberücksichtigen. Wie Sie starten können, habe ich in fünf Schritten für Sie zusammengefasst.

1. Schritt „Überprüfung der eigenen Haltung zum Thema Gesundheit“
Stellen Sie sich selbst die Frage, ob Ihnen Ihre Gesundheit wichtig ist, und was Sie für Ihre Gesunderhaltung bereit sind zu tun. Halten Sie das schriftlich fest, es kann Ihnen später nützlich sein.
2. Schritt „Überprüfung der Stimmung im Unternehmen zum Thema Gesundheit“
Sind Sie darüber im Bilde, wie die Mitarbeitenden zu diesem Thema stehen? Wie hoch ist der Krankenstand? Wie hoch ist die Fluktuation und woran liegt das? Kann betriebliches Gesundheitsmanagement hier die Situation verbessern und das Klima angenehmer machen? Schreiben Sie Ihre Gedanken dazu bitte auch auf.
3. Schritt „Haltung der Führungskräfte bei Veränderungen“
Wie sind Ihre Führungskräfte mental aufgestellt, wenn es um das Thema Veränderung geht? Und können Sie einschätzen, was diese zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement sagen würden? Wer würde es gut finden und sich pro einsetzen? Wer wäre eher ein Blockierer und müsste besonders überzeugt werden? Halten Sie das bitte schriftlich fest.
4. Schritt „Budgetplanung für BGM“
Überlegen Sie, aus welchen Töpfen Sie hier schöpfen können: Einkauf, Personal, Arbeitssicherheit, Krankenkassen, etc. Wieviel würden Sie für ein neues betriebliches Gesundheitsmanagement ausgeben können und wollen nach Ihren Vorstellungen? Schreiben Sie es auf für später.
5. Schritt „Mein Ideal-BGM“
Schreiben Sie bitte auf, wie ein BGM für Ihr Unternehmen optimalerweise aussehen könnte und welche Risiken Ihrer Meinung nach vorhanden sein könnten.

Wenn Sie nun noch einmal lesen, was Sie niedergeschrieben haben, haben Sie bereits einen recht konkreten Plan, der als Basis für ein erfolgreiches BGM genommen werden kann.

Sollten Sie also bereit sein, ein solches Projekt mit einer solchen Klarheit zu starten, können wir der Partner an Ihrer Seite sein und mit einem Gesundheitstag für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden starten. Step by step kann man auf so einen Tag aufbauen und das Unternehmen schrittweise sensibilisieren für eine neue, erfolgreiche Gesundheitskultur.

Die vier TOP-Wahrheiten über ein gesundes Business

Eine eigene Gesundheitskultur im Unternehmen zu entwickeln ist ein wertvolles Ziel. Sie haben damit die Möglichkeit, elementare Signale bei der Belegschaft zu setzen und TOP-Wirkung zu erzielen.

Das sind die vier TOP-Wahrheiten:

- Sie steigern durch Arbeitsgruppen bei der Einführung eines BGM definitiv den Zusammenhalt der Mitarbeitenden, denn es geht um ein Thema, was jeder hat und bei dem man hervorragend zusammen arbeiten kann.
Die erste TOP-Wahrheit lautet: Verbesserung des Arbeitsklimas und der Kommunikation untereinander!
- Sie schaffen gesundheitsfördernde und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen, die die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit langfristig erhalten (Stichwort. Demografie).
Die zweite TOP-Wahrheit lautet: Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden steigern sich!
- Sie positionieren sich als Unternehmen, dem es an einer Gesundheitskultur liegt, die die Mitarbeitenden leben und die das Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig erhält.
Die dritte TOP-Wahrheit lautet: Sie betreiben dadurch eine nicht zu unterschätzende Mitarbeiterbindung. Tun Sie etwas für die Gesundheit der Mitarbeitenden und schätzen damit ihre Arbeit wert, werden sie es Ihnen danken!
- Sie positionieren sich als attraktiver Arbeitgeber, der bei der Rekrutierung auf ein funktionierendes BGM weisen kann als Referenz. Wissensmanagement und Ideenmanagement gehören hier unbedingt dazu, und geben den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Anteil zu haben am gesundheitlichen Unternehmensgeschehen.
Die vierte TOP-Wahrheit lautet: Rekrutieren wird einfacher für Sie, wenn der Markt Sie als Unternehmen kennt, das Wert legt auf seine Mitarbeitenden und deshalb für eine nachhaltige Gesundheitskultur sorgt!

Am Ende ist es für alle eine große WIN-WIN-Situation!

NACHWORT

Voraussetzung bei der Implementierung eines BGM ist, wie bereits beschrieben, den Mitarbeiter den eigenen Nutzen deutlich zu machen. Der Nutzen für das Unternehmen ergibt sich daraus von selbst.

Nutzen unsere Fragebogen auf der Homepage für weitere Eindrücke und Informationen! www.business-kompetenz.com

Wenn Sie mehr Informationen benötigen, um eine Entscheidung für oder gegen ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu treffen, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung – wir beraten Sie gerne:

Telefon: 0611 – 88008177
Mobil: 0173 – 6528075
Email: contact@business-kompetenz.com

Unser Team hofft, Ihnen mit diesem E-Book einen ersten Eindruck unseres Ansatzes gegeben zu haben, wie wir die Zusammenhänge sehen und wie man erste Schritte budgetschonend gehen kann. Wir freuen uns über ein Feedback unter o.g. Email-Adresse und wünschen Ihnen eine erfolgreiche und vor allem gesunde Zeit!

Herzlichst Ihre
Simone Hahn & Team Business-Kompetenz sowie Team gehmit.com