

Gastartikel im Newsletter von Do care!

Hier geht's zur Onlineversion:

<https://www.do-care.de/gast-artikel-bgm-komplexitaet-reduzieren/>

Komplexität reduzieren:

5 Thesen für ein leicht(gängig)es BGM

Im Kontakt mit Unternehmen hören wir immer wieder: BGM? Keine Zeit, keine Ressourcen und viel zu teuer!

Als Personaler, Gesundheitsmanager oder Führungskraft haben Sie vielleicht auch schon die eine oder andere Schwerfälligkeit von BGM kennengelernt oder sind bei Zeiten durch den Angebotsdschungel dieses rasant wachsenden Marktes geirrt.

Wir möchten Ihnen heute trotz eines etwas angestaubten Images Lust machen auf BGM. Wir zeigen Ihnen, dass es auch anders als schwerfällig und komplex geht. Denn das Gute liegt auch hier oft näher als wir meinen.

Dazu geben wir Ihnen Antworten auf Fragen wie diese:

- Wie kann ich ein Gesundheitsmanagement implementieren, das wirklich etwas bringt und mit den vorhandenen Ressourcen leistbar ist?
- Wie kann ich dafür sorgen, dass die BGM-Maßnahmen ihre größtmögliche Wirkung entfalten und nicht in blindem Aktionismus münden?
- Wie kann ein BGM in Zeiten knapper Kassen dennoch sinnvoll & zielführend umgesetzt werden?

Die gute Nachricht vorweg: es funktioniert! Wir stellen Ihnen heute fünf Thesen vor, die das scheinbare Mammutthema BGM in ein leicht(gängig)es, machbares und sinnvolles Thema verwandeln.

1. Ein BGM lebt vom Tun

Ja, wir plädieren bei einem lebendigen BGM für eine ausgeprägte Handlungskompetenz! Gesundheit können Sie nur er-leben und erleben können Sie nur, wenn Sie Möglichkeiten bekommen sich auszuprobieren. Daher möchten wir Sie ermutigen, ‚einfach‘ anzufangen!

Oft werden zu Beginn eines BGM-Projekts über Monate wertvolle Energien und Kosten in genaueste Analysen und Planungen investiert. Leider mit dem Ergebnis, dass dann zwar alles vermeintlich perfekt und aus einem Guss durchgeplant ist, doch der Antrieb fürs Thema fast bei null angekommen ist. Außerdem haben sich in der Zwischenzeit wieder neue Bedarfe/Ideen ergeben, so dass die Pläne wieder überarbeitet werden... usw...Sie sehen - ein müßiger Kreislauf beginnt.

Durchbrechen Sie diesen! Entscheiden Sie sich für einen ersten handlungsorientierten Schritt und verfolgen Sie diesen konsequent. Eine Idee für diesen ersten Schritt finden Sie in Punkt 2!

2. Ihr BGM ist einzigartig

Was vielleicht für viele andere Unternehmen passt, muss für Ihre Organisation noch lange nicht stimmig sein. BGM ist nur dann wirksam, wenn es auf Ihre ganz individuelle Unternehmenssituation angepasst ist und damit zu Ihren Menschen und Ihrer Kultur passt.

Was es dafür braucht? Eine Ausrichtung, wohin Sie mit dem Thema Gesundheit steuern möchten. Wie Gesundheit bei Ihnen mit Leben gefüllt werden soll. Und bestenfalls auch, wie Gesundheit in die gesamte Unternehmensstrategie eingebettet wird.

Ist diese „gesunde Vision“ oder Ihr „Leitbild Gesundheit“ erst einmal entwickelt, ist es ein deutlich Leichteres, die passenden Maßnahmen zu finden, zu etablieren und darauf zuzuschneiden. Sie legen damit also zu allererst die Messlatte fest, an der Sie die Maßnahmen später messen möchten.

Kleiner Tipp: Beteiligen Sie bereits an der Entwicklung dieses Leitbildes Mitarbeitende aus den verschiedenen Positionen & Hierarchien, so gelingt Ihnen nicht nur ein umfassender Blick auf das Thema, sondern Sie erhöhen die Akzeptanz für das Ergebnis um ein Vielfaches!

3. Führungskräfte sind die besten Promotoren für Ihr BGM

Gesundheitsmanagement entfaltet dann seine volle Kraft, wenn es im Tagesgeschäft verankert ist. Es braucht also jenseits von sog. „Leuchtturm-Projekten“ - wie bspw. einem Gesundheitstag - viele kleine Elemente, die Gesundheit für die Menschen im Arbeitsalltag erlebbar machen. Hierfür sind Führungskräfte Ihre besten Promotoren!

Begeistern Sie Ihre Führungskräfte dafür, dem Thema Gesundheit im Führungsalltag Raum zu geben. Das gelingt, indem Sie mit dem Vorurteil aufräumen, dass gesunde Führung eine zusätzliche Baustelle sei, die es zu beackern gilt. Binden Sie Ihre Führungskräfte vielmehr in die Planung von BGM-Maßnahmen ein und geben Sie ihnen vor allem die Möglichkeit, sich um ihre eigene Gesundheit zu kümmern (Führungskräfte sind ja auch nur Menschen ☺).

Führungskräfte, die die Relevanz ihres eigenen Verhaltens für die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen erkennen, leisten ganz automatisch einen sehr wesentlichen Beitrag für Ihr BGM.

4. BGM darf Spaß machen

Ein oft gehörter Einwand: „Jetzt auch noch Gesundheitsmanagement, auch das noch ... hoffentlich muss ich nicht wieder turnen“. Diese Sichtweise zeigt, dass bisherige Aktionen offensichtlich nicht wirklich vom Hocker gerissen haben.

Unserer Erfahrung nach können Sie mit niedrigschwelligen Angeboten, die ein breites Spektrum von Interessen ansprechen, oft ungeahnte Energien freisetzen.

Dazu ein Beispiel aus unserer Beratungspraxis:

In einem mittelständischen Unternehmen wurden an einem Gesundheitstag Smoothies für die Mitarbeitenden zubereitet. Daraus entwickelte sich in einer Abteilung die Initiative, einmal pro Monat einen Smoothie-Tag zu gestalten. Die Begeisterung schlug Wellen, sodass inzwischen weitere Abteilungen vom Smoothie-Virus infiziert sind und die Unternehmensleitung dafür sehr gern einen Hochleistungs-Profi-Mixer spendiert hat.

Der gesunde Nebeneffekt: Aktionen, die aus den eigenen Reihen initiiert werden, stärken das Gemeinschaftsgefühl und sind ein Beispiel für gelebte Wertschätzung. Die Mitarbeitenden können sich einbringen, ihre Ideen werden ernst genommen und umgesetzt. Der Spaß potenziert sich – und das auch noch für eine gute Sache – wunderbar!

5. BGM lebt von Beteiligung

Kennen Sie eigentlich die Ressourcen, die in Ihrem Unternehmen schlummern? Haben Sie schon einmal Ihre Mitarbeitenden befragt, welche Kompetenzen sie in punkto Gesundheit beisteuern können? Ganz sicher gibt es auch in Ihrem Unternehmen Menschen, die bspw. in ihrer Freizeit Yogakurse anbieten, als Fußballtrainer aktiv sind, sich zu wahren Ernährungsprofis weitergebildet haben oder die einfach Interesse haben, sich an der Erarbeitung eines gesunden Leitbildes zu beteiligen etc..

Nutzen Sie diese Talente! Mit einem Format „von Mitarbeitern für Mitarbeiter“ können Sie so manch' bereicherndes Element im Rahmen Ihres Gesamtkonzeptes integrieren – mit der wunderbaren Nebenwirkung, dass es die Akzeptanz für Ihr BGM und die Motivation für die Menschen, die mitgestalten dürfen, enorm steigert. Und dazu ist es für Sie auch noch budgetschonend ;-)

Sie merken – wir sind Fans davon, Gesundheit in Unternehmen mit einfachen, aber wirkungsvollen Mitteln zu gestalten. Ein lebendiges BGM wird so zum Kern einer ebenso lebendigen Unternehmenskultur – dass sich das auch wirtschaftlich auszahlt, belegt der Fehlzeitenreport 2016 der AOK eindrucksvoll: der Krankenstand in Unternehmen mit einer positiven Unternehmenskultur ist demnach nur halb so hoch, wie in Unternehmen mit negativer Unternehmenskultur.



Andrea Lawlor & Christine Kempkes setzen sich mit ganzem Herzen für eine gesündere Arbeitswelt ein.

Sie begleiten dazu vor allem Führungskräfte und HR-Verantwortliche mit Ihrer wirkungsvollen Form gesunder Fortbildung Lead 2 be®.

www.2-care.de