

Zusammenfassung der Workshops

Moderator/innen:

Dr. Doris Hetges & Alexander Hubrich, Bettina Knüll & Rolf Stein,
Uwe Janikovits, Martin Strohschein & Markus Piotti

Förderer des Netzwerks BGM Rhein-Neckar:



BARMER



IKK classic

pronova BKK
Partner für Ihre Gesundheit

R+V
BETRIEBSKRANKENKASSE

WS 1 „BGM 4.0 – Chancen und sinnvoller Einsatz digitaler BGM-Tools“

Was ist die wichtigste Erkenntnis, die Sie aus dem Workshop mitnehmen?

- Kommunikationswege gering halten (nie mehr als 4 bis max. 7)
- auch digitales BGM muss wachsen =)
- BGM 4.0 sollte ein Mix aus analogen und digitalen Angeboten sein
- auch andere Wege verfolgen: Digital detox ohne jegliche digitale Tools zur Gesunderhaltung, dann z.B. vermehrt Outdooraktivitäten
- wir sind alle unterschiedlich weit: in der Öffnung des Betriebes, im BGM, ...
- Eine Schlüsselerkenntnis war für mich das Multiplikatorenprinzip, um effektiv die BGM/ BGF Ressourcen einzusetzen. ErgoScout Prinzip sehr interessant. - Trial and Error Prinzip, viel ausprobieren, spielerisch bleiben. - Wichtig war es, eine analoge Basis zu haben, um Digitales umzusetzen.
- Fit am PC, Back 2 Action, Grokker, Virgin Pulse
- Die Mischung macht's! Digital vs. analog, um möglichst viele Zielgruppen zu erreichen
- Krankenkassen haben sehr gute Angebote, z.B. nutzen wir GET.ON
- Nutzerkreis erweitern: Digitale Tools bewusst auf Zielgruppen ausrichten, die man bisher auf analogen Wegen nicht erreichen konnte
- Der Mix macht's 😊 Dennoch ist es wichtiger denn je, digitale Produkte im Unternehmen zu nutzen. Es wird einige Zeit brauchen, bis nahezu alle Mitarbeiter sich damit "angefreundet" haben.
- Digitale Angebote sind eine Möglichkeit, weitere Zielgruppen zu erreichen/anzusprechen.
- "(Aus-)probieren geht über studieren" und Angebote zielgruppengerecht wählen.
- Zielgruppenspezifische Angebote und angepasste Kommunikation, Mix aus analogen und digitalen Maßnahmen sehr wertvoll.

WS 2 „HomeOffice agil einführen: Erfolgsfaktoren und Lessons learned“

Was ist die wichtigste Erkenntnis, die Sie aus dem Workshop mitnehmen?

- gute Wege und Ideen der Kommunikation wurden aufgezeigt
- Dass es mit einer DV zum Home Office alleine nicht getan ist, sondern auch eine gute Einbindung und Kommunikation rundum erfolgen muss.
- Es war interessant zu erfahren, wie die BGN das Thema flexible Arbeitszeitenregelung angegangen ist.
- flexibles arbeiten ist offensichtlich auch im öffentlichen Dienst gut und erfolgreich umsetzbar
- Sehr schönes Beispiel für erfolgreiches Projektmanagement in größerer Organisation. Danke für die tolle Präsentation!
- Vielen Dank für den Input, das war sehr spannend. Gerade auch dieses flexible Modell mit allen Freiheiten ist sehr interessant.
- Ist ein langer Weg, erste Ansätze kommen langsam durch neue Führungskräfte. GF ist aber kritisch eingestellt- versuche Impulse aus Vortrag mitzunehmen.
- Vielen Dank für die ausführlichen Informationen zum Thema.

WS 3 „Virtuelle Teams führen – wie gelingt gesunde Führung auf Distanz?“

Was ist die wichtigste Erkenntnis, die Sie aus dem Workshop mitnehmen?

- Kommunikation ist für eine Führungskraft jetzt wichtiger denn je.
- Die Aufgabe des Kontrollbedürfnisses und die hohe Empathie als eine der Voraussetzungen für Führen auf Distanz
- Haltung ist die Grundlage für gesundes Führen, „Why“ beantworten führt zum persönlichen Mehrwert für den Beginn einer Veränderung, schafft Resilienz, der Leader der Zukunft = Coach.
- Vertrauensvolle Beziehung zwischen FK und MA als wichtigste Voraussetzung für virtuelles Führen
- Der Umgang miteinander (in der virtuellen Kommunikation) muss geregelt werden (Vereinbarung von klaren Regeln, wie man kommuniziert/miteinander umgeht). Diese Absprache war bisher nicht so nötig, weil man sich ja auch sehen konnte und vieles ohne explizite Kommunikation lief.
- Die Bedürfnisse der Führungskraft sind als erstes zu befriedigen, damit die FK gut führen kann.
- Das Grenzen wahrnehmen/setzen wird noch wichtiger, weil die Welten verschwimmen.

WS 4 „Betriebliche Sozialberatung in der Corona-Pandemie“

Was ist die wichtigste Erkenntnis, die Sie aus dem Workshop mitnehmen?

- Interessant war für mich, dass einige Teilnehmer berichteten, dass zu Beginn der Corona-Pandemie die Nachfrage nach psychosozialen Hilfs- und Unterstützungsangeboten gering war und erst sukzessive zugenommen hat.
- Der Hinweis, dass neben allen technischen und organisatorischen Maßnahmen vor allem auch das "Menschenbild" und die "kleinteilige Vertrauensarbeit" ein wichtiger Erfolgsfaktor für betriebl. Sozialberatung sind.
- Die wichtigste Erkenntnis für mich war, dass die Arbeit im BGM zukünftig verstärkt auf digitale Kommunikation setzen wird, aber auch auf Präsenzveranstaltungen nicht verzichtet werden kann/darf. Dies gilt es, künftig bei allen Angeboten abzuwägen.
- Ein wirklich gutes BGM erfordert eine gewisse Unternehmensgröße, die bei uns mit ca. 75 Mitarbeitern noch lange nicht gegeben ist. Das ist sehr schade.
- Mich hat beeindruckt, wie überall versucht worden ist, den Mitarbeiter nicht alleine zu lassen.
- Ständige Kommunikation (eigene und über die Führungskräfte und Mitarbeiter), um das Vertrauen bei den Mitarbeitern hervorzurufen, dass die Angebote der Beratung gut und sinnvoll sind und es sich "lohnt,, diese zu nutzen.
- Input war interessant und diesen werde ich an meine Kolleginnen der Psychosozialen Beratungsstelle auf jeden Fall weiterkommunizieren. Persönlich interessant finde ich die Gegenüberstellung von digitalen und analogen (Beratungs-)Gesprächen und welche Vor- und Nachteile die jeweiligen Formate mit sich bringen.

Vielen Dank!

Ihr Netzwerk „BGM Rhein-Neckar“

www.m-r-n.com/bgm