

Beziehungsmanagement ist das A & O des erfolgreichen BGM's



Nationale Tagung für
betriebliches
Gesundheitsmanagement
2022

Bern, 30.8.2022

Credo

BGM schafft Rahmenbedingungen für eine gesunde Wirtschaft mit gesunden Menschen.



*Prof. Dr. Thomas Mattig
Direktor Gesundheitsförderung Schweiz
Aus BGM-bericht - Grundlagen und Trends 2018*

Was heisst 'gesunde Wirtschaft'?

Tagungshomepage

- ...
- Am Ende der Tagung wissen Sie, wie BGM-Kommunikation in Ihrem Unternehmen optimiert werden kann, damit BGM mehr Wertschätzung erhält, mehr genutzt wird und die Anzahl der gesunden Mitarbeitenden, sowie die **Produktivität** langfristig steigt.
- Systematisches BGM stellt einen **Wettbewerbsvorteil** dar.



BGM leistet einen Beitrag zum Erfolg der Unternehmung.



Glaubensbekenntnis

Budget-Sitzung im KMU

"Auch BGM leistet einen Beitrag zum Unternehmenserfolg! Doch dazu benötigen wir einen Teil des Kuchens."

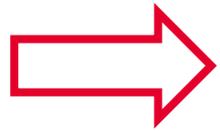
Wer kommuniziert so?



Um was es geht

Wie soll sich die Juniorpartnerin an der GL-Sitzung geben, wie kommunizieren und argumentieren?

So, dass man Ihr **glaubt**. "Hörst du mich, oder verstehst du mich schon?"



Emanzipation einer Unternehmensdisziplin.

Eine Disziplin an die man glaubt!



Wem glauben sie am ehesten?

Go to: Menti.com

Code eingeben: 4733 681

Schliessen Sie den Browser
nach der Eingabe nicht.
Weitere Frage kommt später.



Wem glauben sie am ehesten?



Es geht um Vertrauen – der wichtigste Aspekt, wenn es um Beziehung geht.



BGM, eine schwierige Güterabwägung

«Kosten»

- Cash-out
- Grösserer Overhead
- Verlangsamung der betr. Prozesse.
- etc.



«Ertrag»

- Gesunde Mitarbeitende
- Steigende Produktivität
- Wettbewerbsvorteil
- Attraktive Arbeitgeberin
- etc.

Wer **glaubt** an was?

Güterabwägung Vollkaskoversicherung?

Wer garantiert die beste Beratung?

- Versicherungsagent?
- Freunde / Arbeitskolleginnen?
- Ehefrau?



Never take advice from someone who doesn't have to live with the consequences!

Bei wem finden Ihre Chefs die beste Beratung?

Beobachter



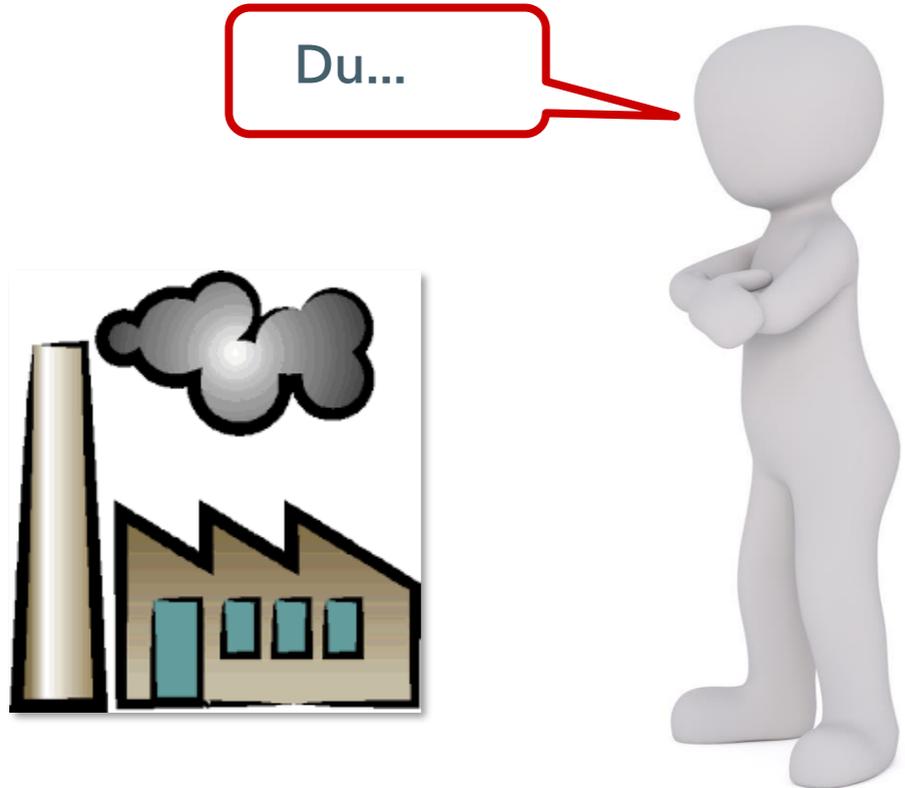
Sie reden von und über die anderen.

Teilnehmer



Sie reden von und über sich selbst.

Innere Haltung von Beobachter / Beobachterin

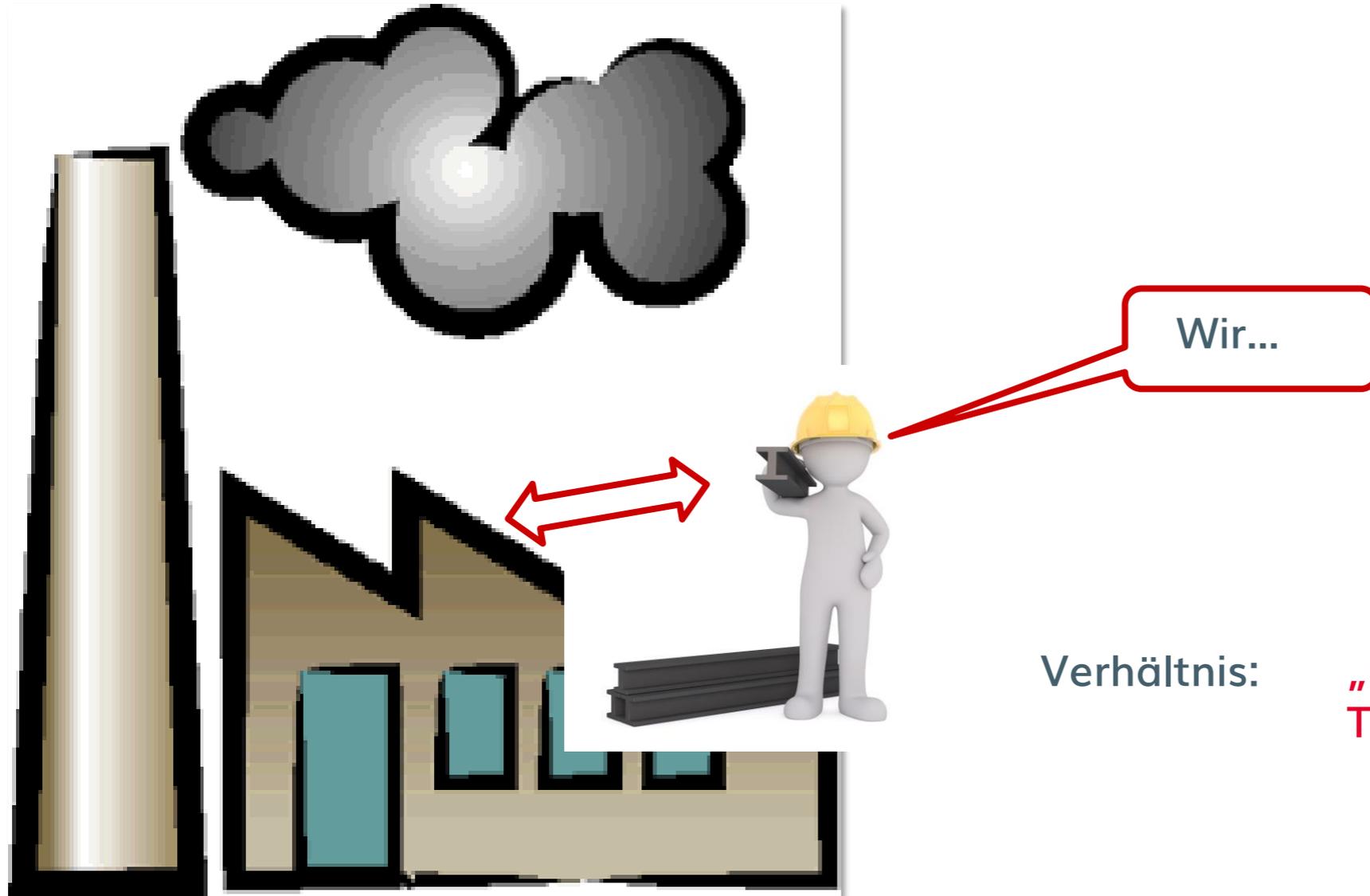


Kommentieren Sie die Handlungen und Entscheidungen des Managements von der Tribüne aus?

Wieviel Legitimität verschafft das ihrer Argumentation?

Verhältnis: „Ich – Du Opposition“

Innere Haltung von Teilnehmerin / Teilnehmer



Verhältnis:

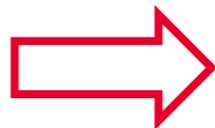
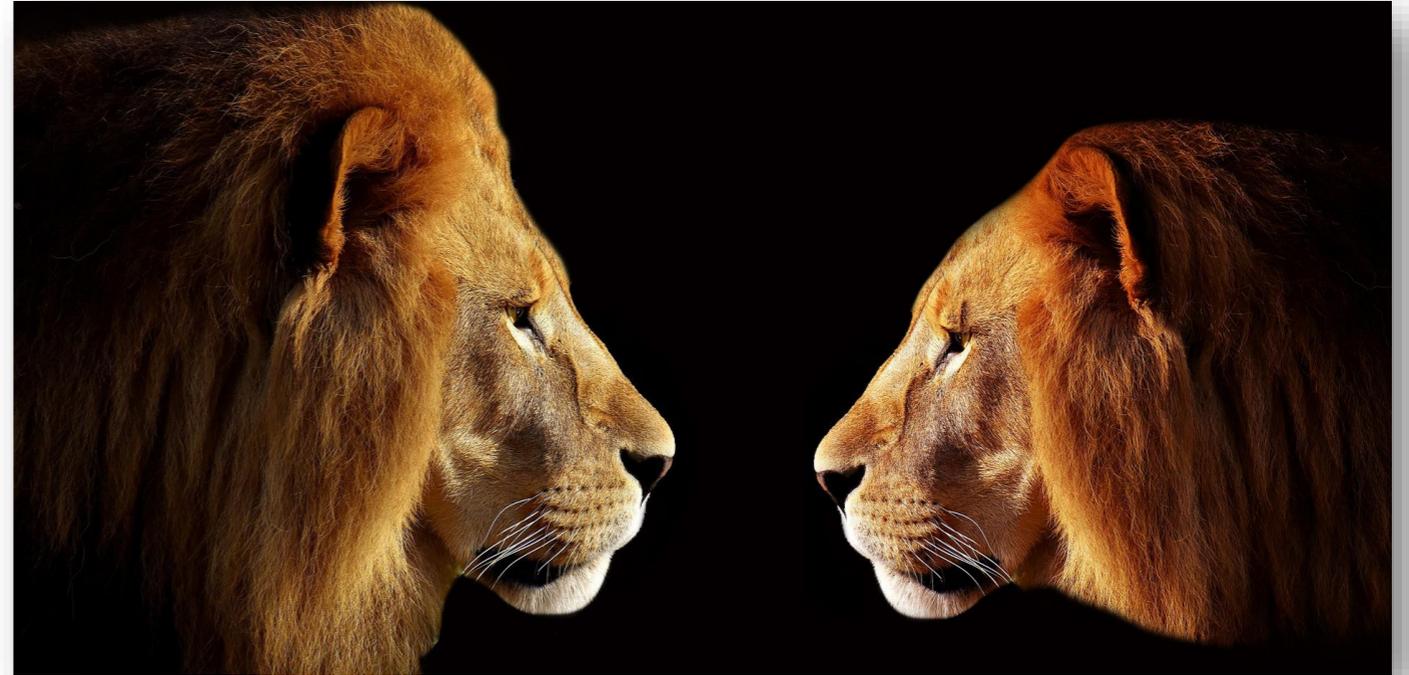
„Ich – Du Beziehung“
Teil der Mannschaft sein.

Respekt und Anerkennung für das Gegenüber

Sie selbst spüren sofort, ob Ihnen Ihre
Linienchefs (P&L) mit Respekt begegnen.

Ihre Linienchefs spüren auch sofort, ob Sie
ihnen mit Respekt begegnen.

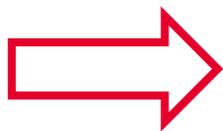
- Erleben sie möglicherweise eine Abwertung durch Sie als Zuschauerin oder Zuschauer?
 - Weil Sie sich letztlich nicht wirklich auf die Güterabwägung einlassen.
- Ist Abwertung des Gegenübers im Spiel, weil Sie die Meinung Ihrer Chefs non-verbal oder gar verbal kritisieren?



Erst wenn es Ihnen gelingt Ihren P&L-Vorgesetzten mit Respekt zu begegnen entsteht ein Dialog / sachliche Güterabwägung.

Gute Ratgeber

- Verstehen und anerkennen die Probleme ihres Gegenübers.
- Lassen Entscheidungsträger Raum für ihre Entscheidungen; drängen nicht.
- Sind nicht gekränkt, wenn ihren Anliegen nicht entsprochen wird.
- Sie bauen in jeder Situation Vertrauen auf:
 - Signalisieren dem Gegenüber Wohlwollen
 - Achten darauf das Gegenüber nicht zu verletzen / abzuwerten



Man hört nur jenen zu, denen man vertraut und die Teil der Mannschaft sind.

Steile Hypothese

Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen P&L-Verantwortungsträger und BGM-Verantwortliche trägt mehr zur Wertschätzung der BGM-Disziplin und Massnahmenumsetzung bei...

als...



jede noch so hoch dotierte und professionelle BGM-Abteilung, deren Vorgesetzte zwar gehört, aber nicht verstanden werden.

Was gilt es zu tun?

Unter allen Umständen Vertrauen aufbauen.

- Gegenüber Wohlwollen signalisieren.
- Gegenüber nicht verletzen und oder nicht abwerten.

Ein paar Fragen, die Ihnen dabei behilflich sein können:

Wie können Sie vertrauen aufbauen?

Verstehen sie die Problemstellung der Entscheidungsträger in der GL?

Fällt es Ihnen manchmal schwer, die Argumente für die von Ihnen vorgeschlagenen BGM-Massnahmen rein sachlich zu präsentieren?

Haben Sie und die Verantwortungsträger in der Linie ein 'shared mental model', wie der Erfolg des Unternehmens zustande kommt?

Sind Sie Teilnehmer auf dem Spielfeld oder Zuschauer auf der Tribüne?

Neigen Sie dazu die Notwendigkeit von BGM-Massnahmen als dringliches Problem darzustellen, sodass sich die Entscheidungsträger gedrängt fühlen?

Knüpfen Sie ihren persönlichen Erfolg an die Anzahl der bewilligten und umgesetzten BGM-Massnahmen, an die Höhe Ihres Budgets, an die Zahl der Ihnen zugeteilten Mitarbeitenden? Oder knüpfen Sie Ihren Erfolg an den Erfolg des Unternehmens?

Können Sie als BGM-Expertin im Unternehmen gut mit einem Entscheid des P&L Verantwortungsträger leben, von Ihnen vorgeschlagene BGM-Massnahmen nicht umsetzen zu wollen? Oder frustriert es Sie, wenn sie nicht bewilligt werden? Falls es Ihnen schwer fällt, gelingt es Ihnen damit so umzugehen, dass es die Beziehung zum Ihrem Vorgesetzten nicht tangiert?

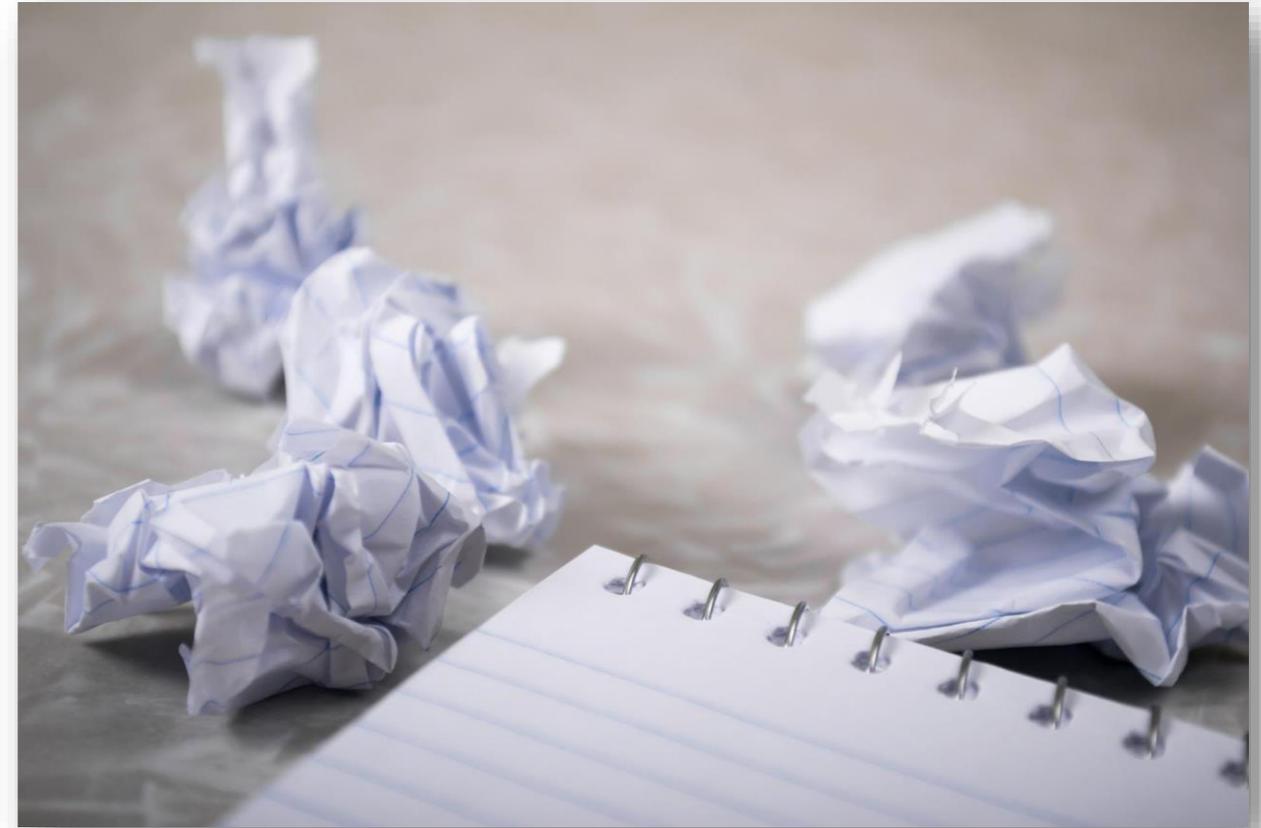
Ganz persönlich.

Was ist der Grund für Frust?

Sichtbarer Frust ist stets verbunden mit der Abwertung des anderen oder von sich selbst.

Frust geht mit Emotion einher und tangiert stets die Beziehung.

Er wird ganz individuell erlebt.

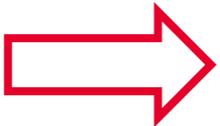


Individueller Frust

Bsp.: Eine von Ihnen vorgeschlagene BGM-Massnahme wird vom P&L-Verantwortlichen nicht unterstützt.

Mögliche Auslöser für Ihre Enttäuschung:

- Weil sie nicht Recht bekommen haben?
- Weil Sie Ihre Ziele nicht erreichen konnten und die Ablehnung als eine Niederlage sehen?
- Weil der Entscheid Sie traurig macht und es Ihnen unangenehm ist, die Botschaft ihrer Mannschaft zu überbringen?
- Weil sie es nicht verstehen und die Arbeit so keinen Spass macht?
- Weil Sie sich alleingelassen und evtl. sogar unnütz fühlen?
- Oder weil ihnen in solchen Situationen manchmal der Gedanke kommt, dass die Entscheidungsträger früher oder später schon sehen werden, welchen Schaden sie mit solchen Entscheiden anrichten. Sollen sie selbst damit fertig werden!



Vorsicht: Bei all diesen Reaktionen ist Abwertung im Spiel!

Ihre Beziehung zu den Mitarbeitenden

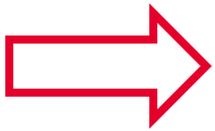
BGM setzt sich auch für gesunde Menschen am Arbeitsplatz ein.

BGM will inhärent dem Menschen Gutes tun.

Verhältnisse am Arbeitsplatz und individuelles Verhalten können die Gesundheit schädigen. In gewissen Bereichen ist genaue Abgrenzung nicht möglich. (Bsp. Müdigkeit; Stress, etc.)

Sie haben als BGM-Verantwortliche auch Ansprüche an die Mitarbeitenden:

- Gesunde Lebensführung
- Nutzung innerbetrieblicher BGM-Angebote
- Beachtung der Sicherheitsvorgaben; etc.



Wie ist es um Ihre Beziehung zu jenen Kolleginnen und Kollegen bestellt, die ungesund leben und oder die von BGM- Angeboten keinen Gebrauch machen oder sich kritisch zu Massnahmen und Vorgaben des BGM äussern?

Immer noch OK?



Sind diese Kollegen oder Kolleginnen immer noch OK für Sie?

Oder sind sie Mängelwesen, weil sie Ihren Ansprüchen nicht genügen? → Abwertung?

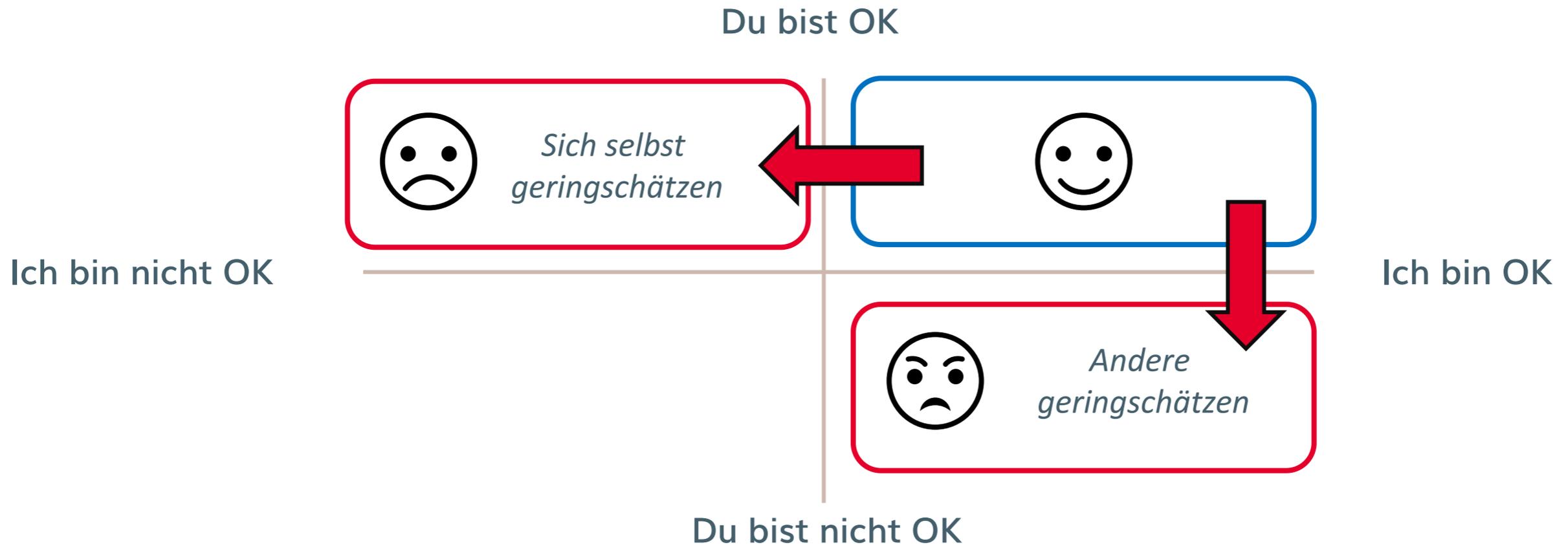
Wann wird BGM übergriffig oder bevormundend?

Jede Form von Abwertung der anderen Person verunmöglicht eine gelingende Kommunikation.

Kommunikation ist Mittel für Beziehungsgestaltung

Sie gelingt nur, wenn sie im OK / OK stattfindet.

Wertschätzung den anderen gegenüber und sich selbst gegenüber.



Process Communication Model®



Ausbildung auf Basis eines
Persönlichkeitsprofils

- Wie Sie ticken.
- Aufrechterhaltung gelingender Kommunikation.
- Positive Kontaktaufnahme zu anderen.
- Abgleiten in Misskommunikation verhindern.

Von Taibi Kahler
www.kcg-pcm.de

pcm 

The tool to make a daily difference

Ihr Standing in der Organisation

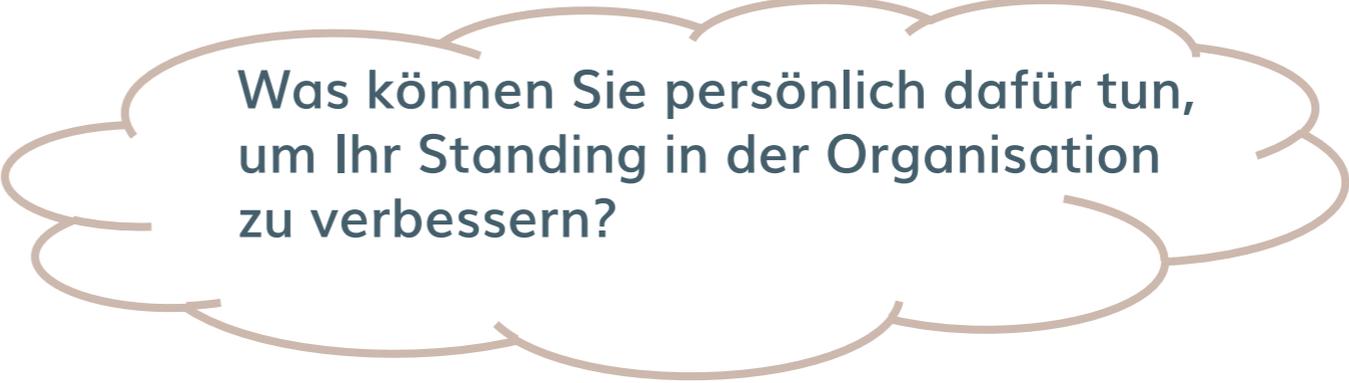
Die Wegbereiter der BGM-Emanzipation sind Sie.
Ihr Standing in der Firma ist daher von grosser Bedeutung.
Es ist Ausdruck Ihrer Anerkennung in der Organisation.

Wie kommt das Standing zustande?

Fremdbestimmt

- Hierarchische Einstufung
- Zugewiesene Kompetenzen
- Anzahl Mitarbeitende
- Lohnsumme
- Bürofläche
- Etc.

Selbstbestimmt



Was können Sie persönlich dafür tun,
um Ihr Standing in der Organisation
zu verbessern?

Bitte Eingabe bei Menti.com

Selbstbestimmte Aspekte Ihres Standings



Fachkompetenz

Persönlichkeitskompetenz

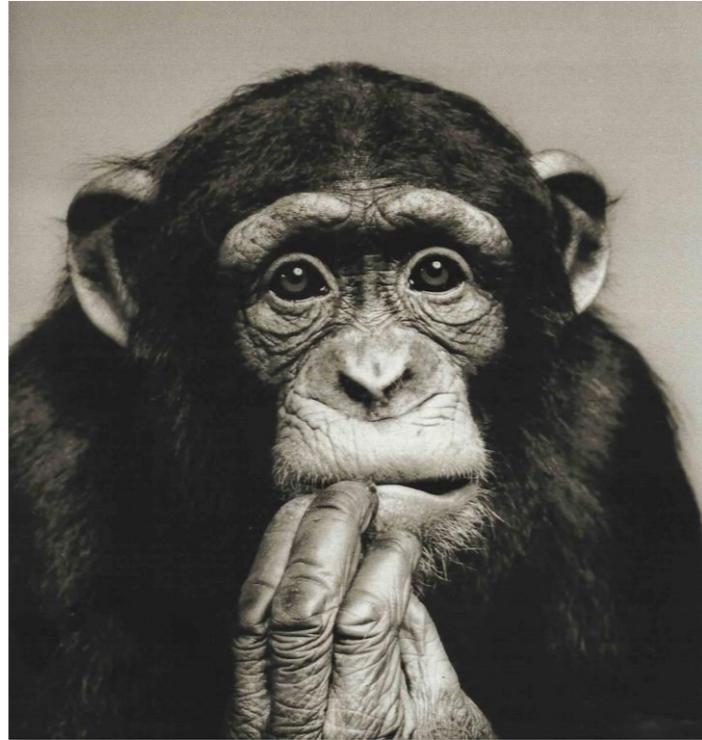
Wie wir uns selbst managen

Soziale Kompetenz

Wie wir Beziehungen managen

Persönlichkeits-Kompetenz

Selbsterkenntnis



**Schwierige Aufgaben
freimütig angehen.**

Selbstvertrauen

**Offen über die eigenen
Emotionen reden.**

Einfluss der eigenen Emotionen
kennen.

**Über sich selber lachen
können.**

Eigene Stärken & Schwächen
kennen.

Persönlichkeits-Kompetenz

Self-Management

Am Steuer des eigenen Lebensauto sitzen. Chancen entwickeln, nicht warten.

Initiative

Hoher persönlicher Standard. Kontinuierlich besser werden.

Leistungsorientierung

Das Glas ist halb voll.

Optimismus

Sich flexibel neuen Herausforderungen anpassen.

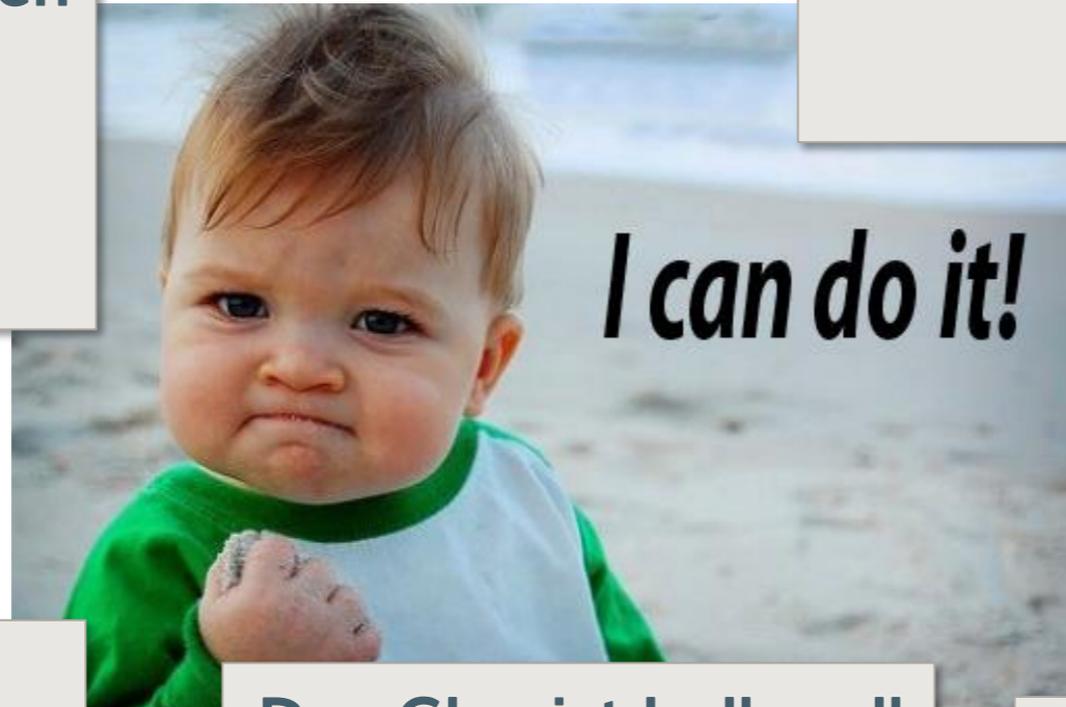
Anpassungsfähigkeit

Heftige Emotionen beherrschen. Verlockungen nicht erliegen.

Impulskontrolle

Die eigenen Werte leben. Authentische Offenheit andern gegenüber.

Transparenz



Sozialkompetenz

Beziehungsmanagement

Das verkörpern was man von den andern verlangt.

Sinnstiftende Inspiration einbringen.

Inspiration



Gewinnend und überzeugend Einfluss nehmen.

Einfluss

Natürlicher Mentor und Coach.

Andere entwickeln.

Freundschaftlich, kollegiale Atmosphäre erstellen.

Respekt, Unterstützung und Kooperation vorleben.

Spirit und Identität aufbauen.

Teamwork

Stellen wir uns vor...

... Ihre Arbeit an und mit sich selbst könnte idealerweise so umgesetzt werden.

- Ihnen kämen die Anreize abhanden, andere abzuwerten.
- Die anderen würden Ihnen mit mehr Wertschätzung begegnen.

Man würde Sie nicht nur hören, sondern sich auf Sie einlassen und Sie besser verstehen.



Wir verändern die Welt nicht, indem wir Ansprüche an die anderen haben und diese mit einer verbesserten Kommunikation zu übermitteln versuchen.

Wir werden verstanden von Menschen, zu denen wir in einer guten Beziehung stehen und die uns helfen, zusammen eine bessere Welt zu bauen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Follow me on:

Webpage: <https://www.martin-wyler.ch/>



<https://www.linkedin.com/in/martin-wyler-6b69699a/>



https://www.xing.com/profile/Martin_Wyler2/cv



https://twitter.com/martin_wyler



Wyler Safety Consulting GmbH

Rietlistr. 36 | 8172 Niederglatt | Schweiz | M +41 78 645 83 15 | T +41 44 850 47 25

mail@martin-wyler.ch | www.martin-wyler.ch