

Unser Fazit sind folgende abschließende Empfehlungen für kleine und mittlere Unternehmen:

1. Schaffe den entsprechenden Rahmen: gesundes Leitbild = gelebte Unternehmenskultur
2. Gesundheitsmanagement bedeutet Beziehungskultur: Jeder sollte an seiner Stelle Verantwortung für das zwischenmenschliche Miteinander übernehmen
3. Gut führen heißt gesund & stimmig führen
4. Menschen in Organisationen haben verschiedene Bedürfnisse, die sich im Gesundheitsmanagement wiederfinden sollten
5. Auch in Krisenzeiten sollten Organisationen an ihrem Gesundheitskonzept festhalten
6. Vorsicht vor Zahlen-Verliebtheit: zu viele Zahlen und zu viele Beratende führen nicht zu mehr Gesundheit. Wichtiger sind Kontinuität, Nachhaltigkeit und Passgenauigkeit der Angebote
7. Gesundheitsmanagement braucht Mut! Dazu gehören Beteiligung und Mitgestaltung der Mitarbeitenden, Offenheit für andere Konzepte und Akzeptanz für Vielfalt der Menschen
8. Gesundheit braucht beides: Verhältnis- und Verhaltens-Prävention, also strukturelle und individuelle Anstrengungen. Dazu gehört auch, dass jede/r sich um seine Gesundheit kümmert und er dabei durch entsprechende Strukturen im Unternehmen und in der Gesellschaft unterstützt wird (vgl. Bertelsmann 2014, S.24) (https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Alle_Achtung_vor_dem_Stress_.pdf, abgerufen am 24.08.2017).

Und last, but not least: BGM-Konzepte können immer wieder scheitern. BGM verändert eine Organisation und benötigt einen langen Atem. Nicht aufgeben!