RAUS AUS DEM LABYRINTH – REIN IN DIE ZUKUNFT

EIN WEGWEISER FÜR MUTIGE UNTERNEHMEN IN EINER NEUEN ARBEITSWELT



EIN PLAYBOOK FÜR ALLE, DIE MEHR WOLLEN ALS EINEN OBSTKORB.

Betriebliches Gesundheitsmanagement hat ein Imageproblem.
Zu oft steht es für gute Absichten ohne Wirkung. Für Maßnahmen, die geplant, aber nicht gelebt werden.
Für Broschüren, die niemand liest. Für Angebote, die an den Bedürfnissen vorbeigehen.
Dieses Playbook setzt genau hier an.

Dieses Playbook ist anders.
Kein klassisches Workbook.
Kein Bulletpoint-Sammelsurium.
Kein "So-machen-es andere"-Vergleichsblatt.

Es ist eine Reise

Durch reale Situationen, echte Spannungen und konkrete Entscheidungen.
Durch technologische Chancen, kulturellen Wandel
und die Frage, wie Gesundheit im Unternehmen wirklich wirksam werden kann.

Nicht als Zusatz. Nicht als Projekt. Sondern als Teil der Art, wie Organisationen funktionieren.

FÜR WEN DIESES PLAYBOOK ERSTELLT WURDE

Dieses Playbook richtet sich an Menschen, die Gesundheit im Unternehmen nicht einfach „mitlaufen lassen“, sondern mitgestalten wollen. An diejenigen, die spüren:
Gute Absichten reichen nicht.
Einzelne Maßnahmen auch nicht.

Vielleicht arbeitest du in HR.
Vielleicht trägst du Verantwortung als Führungskraft.
Vielleicht bist du einfach jemand, der nicht länger zuschauen will,
wie gut gemeinte Angebote wirkungslos verpuffen.

Dieses Playbook gibt dir Orientierung, wo vorher Unklarheit war.
Sprache für Themen, die oft diffus bleiben.
Und Struktur, ohne starre Rezepte.

Nicht, um alles sofort richtig zu machen. Sondern um bewusster zu entscheiden.

WAS DICH IM PLAYBOOK ERWARTET

Du wirst hier keine Checkliste finden, die du einfach abhaken kannst.
Aber du wirst ein Denk- und Arbeitsmodell kennenlernen, mit dem du Maßnahmen einordnen, Wirkung reflektieren und Gespräche fundierter führen kannst.

Nicht perfekt. Aber wirksam.

Geführt wirst du auf dieser Reise von zwei Menschen, die unterschiedlicher kaum sein könnten und genau deshalb so nah an der Realität sind:

Lena, die kreative Visionärin.
Stefan, der pragmatische Macher.

Sie nehmen dich mit:
In Gedanken, Gespräche und Entscheidungen.
Sie stolpern.
Sie lernen.
Sie gestalten.

UND DU?

Du wirst dich in ihren Erfahrungen wiederfinden.

In deinen Fragen.
Deinen Zweifeln.
Deinen Ideen.

Und vielleicht auch in deinem Wunsch, etwas zu verändern.

Denn Gesundheit im Unternehmen ist mehr als ein Projekt: Sie ist ein Spiegel der Kultur.

Und Kultur beginnt mit Kommunikation.

Genau hier, in diesem Playbook.

Let's create healthy cultures, together.

DEINE STATIONEN DURCH DAS PLAYBOOK

Orientierung, Episoden und Ausblick - damit du deinen eigenen Weg findest.

Dieses Playbook ist kein linearer Leitfaden. Es ist eine Reise durch reale Herausforderungen, Denkprozesse und Entscheidungen. Nutze das Inhaltsverzeichnis als Landkarte: zum Lesen, Springen, Zurückkehren.

ACT I · DER EINSTIEG

Bevor wir losgehen.

- **Willkommen im Labyrinth**
- **Was BGM eigentlich ist (und was nicht)**
- **BGM & BGF: Strategie trifft Umsetzung**
- **Vom Gesetz zur gelebten Kultur**
- **Meet the characters: Lena & Stefan**

Der Prolog hilft dir, Erwartungen zu klären. Nicht, Antworten vorwegzunehmen.

ACT II · AUF DEM WEG

Sechs Episoden zwischen Anspruch und Alltag.



1 · WENN FRUST ZUR RICHTUNG WIRD

Klarheit entsteht oft aus Reibung.



2 · WAS UNS IM WEG STEHT – UND WARUM DAS GUT IST

Herausforderungen erkennen



3 · NEUES WAGEN, OHNE PERFEKTION.

Testen. Stolpern. Los.



4 · KOMMUNIKATION & MENTAL HEALTH

Gesundheit beginnt im Gespräch



5 · WENN KLEINE IDEEN GROSS WERDEN

Von Impulsen zu Strukturen.



6 · WIRKUNG & WEITERDENKEN

Was messbar ist – und was spürbar bleibt.

DEINE STATIONEN DURCH DAS PLAYBOOK

Orientierung, Episoden und Ausblick - damit du deinen eigenen Weg findest.

Dieses Playbook ist kein linearer Leitfaden. Es ist eine Reise durch reale Herausforderungen, Denkprozesse und Entscheidungen. Nutze das Inhaltsverzeichnis als Landkarte: zum Lesen, Springen, Zurückkehren.

ACT III · DER BLICK NACH VORN

Kein Ende. Sondern ein Übergang.

- **Gesundheit ist die Zukunft - wenn wir sie gestalten**
- **Dein Gesundheitsunternehmen 2030**
- **Deine Vision gesunder Arbeit**
- **Weiterdenken und Vertiefen**

Persönliche Worte der Autorin

LEGENDE / ORIENTIERUNGSHILFE

Diese Symbole helfen dir, gezielt zu lesen oder bewusst zu springen



KEY LEARNINGS

Kernaussagen & Verdichtung



IMPULS

Gedankenanstöße für deinen Alltag



ARBEITSFLÄCHE

Raum und Zeit für deine Gedanken & Ideen



REFLEKTIERE

Fragen zum Innehalten

DEINE REISE BEGINNT HIER

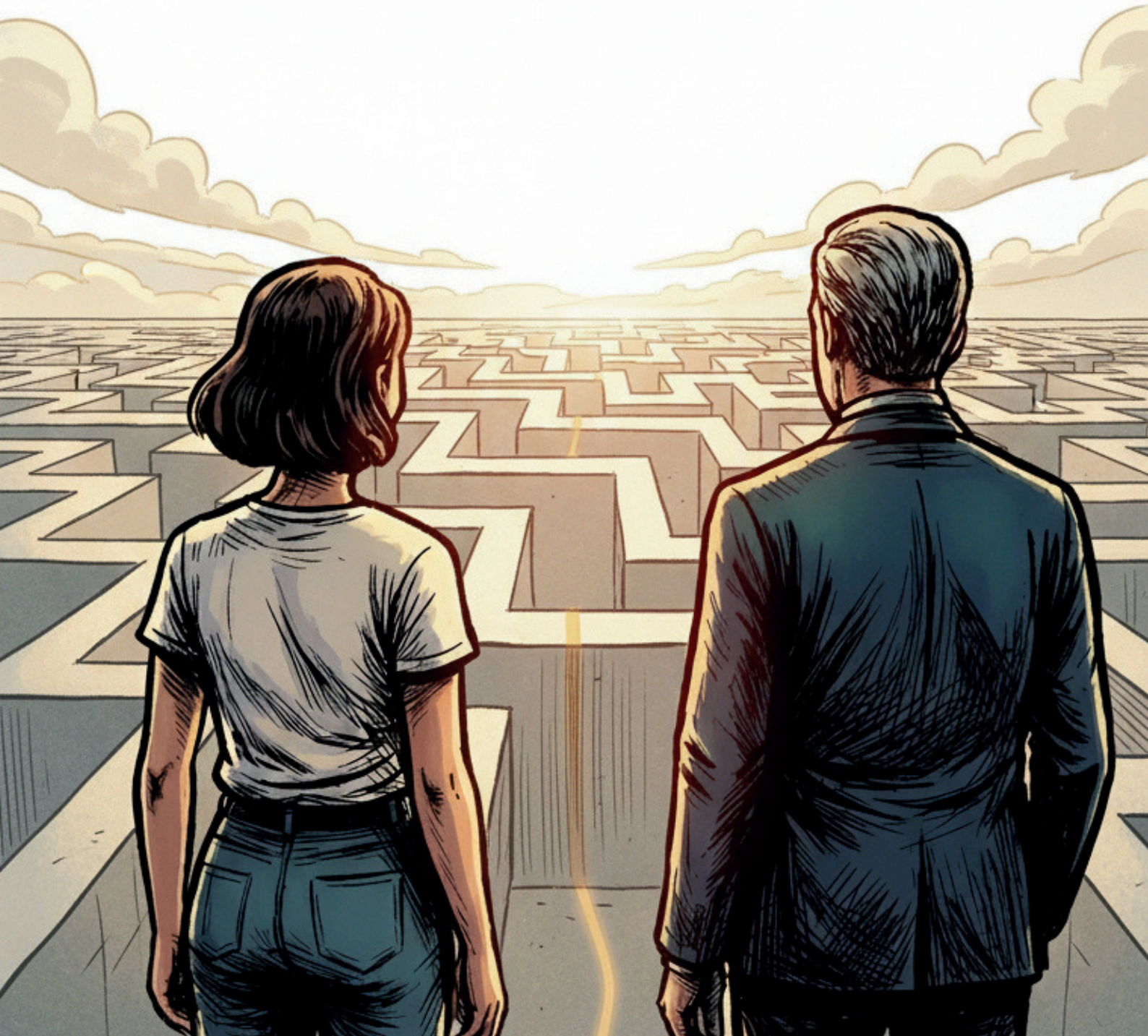
Nutze diese Struktur als Interface, nicht als starre Reihenfolge. Spring, lies quer, kehre zurück - so, wie es für dich passt.

ACT I · BGM vs. BGF · Verantwortung · Haltung

DER EINSTIEG

Gesundheit wirkt komplex.
Weil sie es ist.

Bevor wir losgehen, klären wir:
Wo stehen wir – und warum einfache Lösungen hier nicht greifen..



Es war einmal, in einem Konferenzraum mit Flipchart und Filterkaffee...



Damals … als wir dachten, BGM sei ein Apfel auf dem Schreibtisch

Die erste Idee von BGM lag in der Luft: Gesundheit am Arbeitsplatz – das klang nach Zukunft, nach Fürsorge, nach einer Revolution im grauen Arbeitsalltag. Eine Yogamatte wurde bestellt. Ein Obstkorb aufgestellt.

HR schrieb



auf ein Poster – und alle nickten.

Doch während die Vision groß war, blieb die Umsetzung oft klein. Zwischen Termindruck und Excel-Tabellen verlor sich das Versprechen irgendwo zwischen "Sollten wir mal machen" und "Dafür haben wir gerade keine Kapazitäten".

Heute stehen wir an einem neuen Punkt. Neue Generationen. Neue Technologien. Neue Erwartungen. Und vielleicht – ein neues Versprechen:

Gesundheit nicht als Goodie. Sondern als Grundwert.
Nicht von oben herab.
Sondern von innen heraus.
Nicht irgendwann. Sondern jetzt.

WAS BGM EIGENTLICH IST (UND WAS NICHT)

Oder: Warum Rückenschule nicht reicht.

KLARTEXT STATT PARAGRAPHENWIRRWARR

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist weit mehr als nur einzelne Maßnahmen. Es ist ein systematischer Prozess, der zwar gesetzliche Mindestanforderungen erfüllen muss, aber gleichzeitig ein enormes Entwicklungspotenzial birgt, um die Gesundheit und das Wohlbefinden in Unternehmen nachhaltig zu fördern.

Doch in der Praxis herrscht oft Verwirrung - oder Reduktion auf Einzelmaßnahmen.

DIE GESETZLICHEN SÄULEN

Damit BGM greifbar wird, braucht es Orientierung. Diese vier Grundpfeiler geben einen ersten Überblick:

SGB V: Gesundheitsförderung (BGF)

SGB VII: Arbeitsschutz (AGS)

SGB IX: Eingliederungsmanagement (BEM)

§14 SGB VI: Medizinische Vorsorge

Flankiert durch: ArbSchG, BetrVG, Gefährdungsbeurteilung etc.

WAS BGM IST UND WAS ES SEIN KANN

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist mehr als Rückentraining, Sicherheitseinweisung oder Wiedereinstieg nach der Reha.
Offiziell klingt das z. B. so:

BMG (2011)

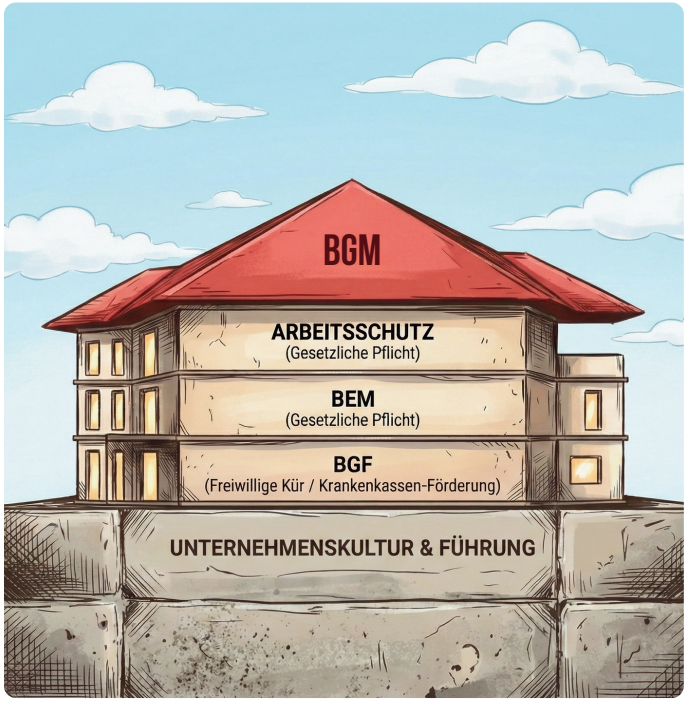
„bewusste Steuerung und Integration aller Prozesse zur Förderung der Gesundheit“

PFAFF & ZEIKE (2018)

„organisationsintegrales System zur Planung, Umsetzung und Evaluation gesundheitsförderlicher Maßnahmen“

BBGM E.V. (2021)

„offener Managementansatz zur gemeinsamen Entwicklung von Gesundheitspotenzialen“

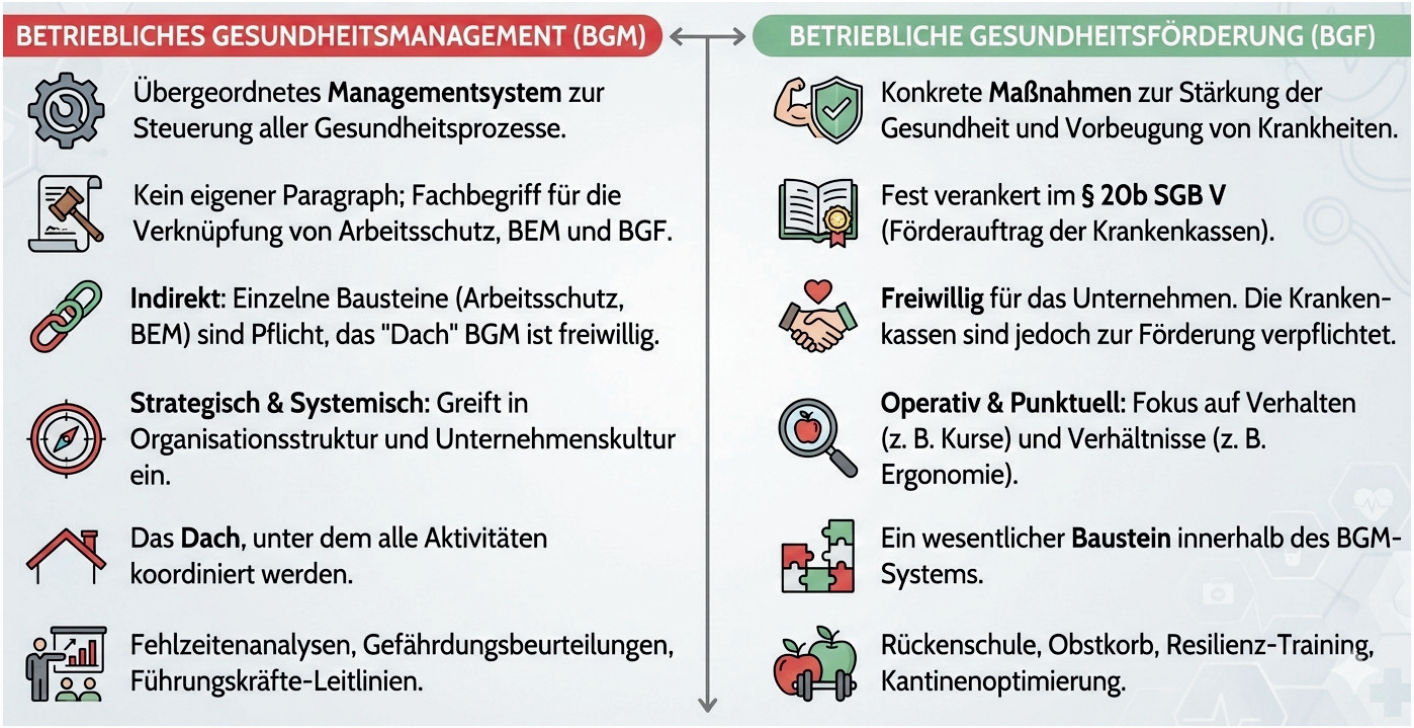


DIESE GRUNDLAGEN SIND MINDESTANFORDERUNGEN - KEIN ZIEL.

BGM VS. BGF: STRATEGIE TRIFFT AUF UMSETZUNG

In der Praxis werden diese Begriffe oft synonym verwendet, doch sie beschreiben unterschiedliche Ebenen. Während das BGM das strategische Fundament gießt, liefert die BGF die konkreten Werkzeuge für das Team.

BGM & BGF IM DIREKTEN VERGLEICH



WAS HEISST DAS IM KLARTEXT?

Es gibt im deutschen Recht **keine gesetzliche Pflicht für ein BGM**. Unternehmen sind lediglich verpflichtet, den Arbeitsschutz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sicherzustellen.

Das bedeutet: Wer nur Arbeitsschutz macht, erfüllt das Gesetz. Wer BGM betreibt, nutzt Gesundheit als strategischen Wettbewerbsvorteil. Die BGF ist dabei das sichtbare "Geschenk" an die Mitarbeiter, das durch Krankenkassen refinanziert werden kann.

BGM = DIE STRATEGIE
("WIE FÜHREN UND ORGANISIEREN WIR GESUND?")

BGF = DIE AKTION
("WAS BIETEN WIR KONKRET AN?")

ZEITREISE INS EIGENE BGM: DEIN ERSTER BGM-MOMENT WAR

Obstkorb | Yogastunde | Checkliste | Ich warte noch drauf

VOM GESETZ ZUR GELEBTEN KULTUR

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bedeutet nicht, gesetzlich absichern und abhaken. Es bedeutet: gestalten, verankern und gemeinsam wachsen. Es geht darum, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Gesundheit als integraler Bestandteil des Erfolgs verstanden wird, nicht als bloße Pflichtübung.



PROZESS, NICHT PROJEKT

BGM ist ein kontinuierlicher PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act), der ständige Anpassung und Verbesserung erfordert.

GANZHEITLICHES GESUNDHEITSVERSTÄNDNIS

Es umfasst biopsychosoziale Aspekte und verfolgt einen salutogenetischen Ansatz, der die Stärken und Ressourcen der Menschen in den Vordergrund stellt.

INTEGRATION STATT SILOS

Gesundheitsmaßnahmen müssen in alle Unternehmensbereiche integriert werden, um Insellösungen zu vermeiden und Synergien zu nutzen.

HALTUNG ALS FUNDAMENT

Die innere Einstellung und das Verständnis von Gesundheit auf allen Ebenen bilden das Fundament für nachhaltigen Erfolg im BGM.

WELCHE DIESER SÄULEN IST BEI EUCH BEREITS ALLTAG, WELCHE EXISTIERT NUR AUF DEM PAPIER?

WER SOLLTE DIESE SEITE DRINGEND LESEN?

Lass uns anfangen - mit offenem Blick und gesundem Menschenverstand.

EIN MOMENT ZUM INNEHALTEN

Bevor du weitergehst, lohnt sich ein kurzer Blick auf den Ausgangspunkt

1

Was bedeutet „Gesundheit im Unternehmen“ für dich aktuell, jenseits von Maßnahmen?

2

Was siehst du aktuell eher in deinem Unternehmen: BGM (Strategie) oder BGF (Maßnahmen)?

3

Was würde sich für dich konkret ändern, wenn Gesundheit strategisch gedacht wäre?

4

Welche Erwartungen bringst du an dieses Playbook mit?

5

Was fühlt sich für dich gerade noch unklar oder widersprüchlich an?

NICE TO MEET YOU!



LENA, DIE KREATIVE VISIONÄRIN

Alter: 27

Rolle: Junior People & Culture Managerin

Superkraft: KI-gestütztes Denken, empathische Kommunikation

Motivation: Will echte Transformation - nicht nur Tools, sondern Haltung

Entwicklung: Vom Idealismus zur integrierenden Innovatorin

> *Ich will, dass sich Gesundheit im Unternehmen wie Zukunft anfühlt - nicht wie Pflicht.*



STEFAN, DER PRAGMATISCHE MACHER

Alter: 45

Rolle: Bereichsleiter Produktion

Superkraft: Alltagserfahrung, Menschennähe, gesunder Menschenverstand

Motivation: Will Lösungen, die funktionieren - mit begrenzten Mitteln

Entwicklung: Vom Skeptiker zum Brückenbauer für Gesundheitskultur

> *Wenn's im Alltag nicht taugt, bringt die schönste Strategie nichts."*



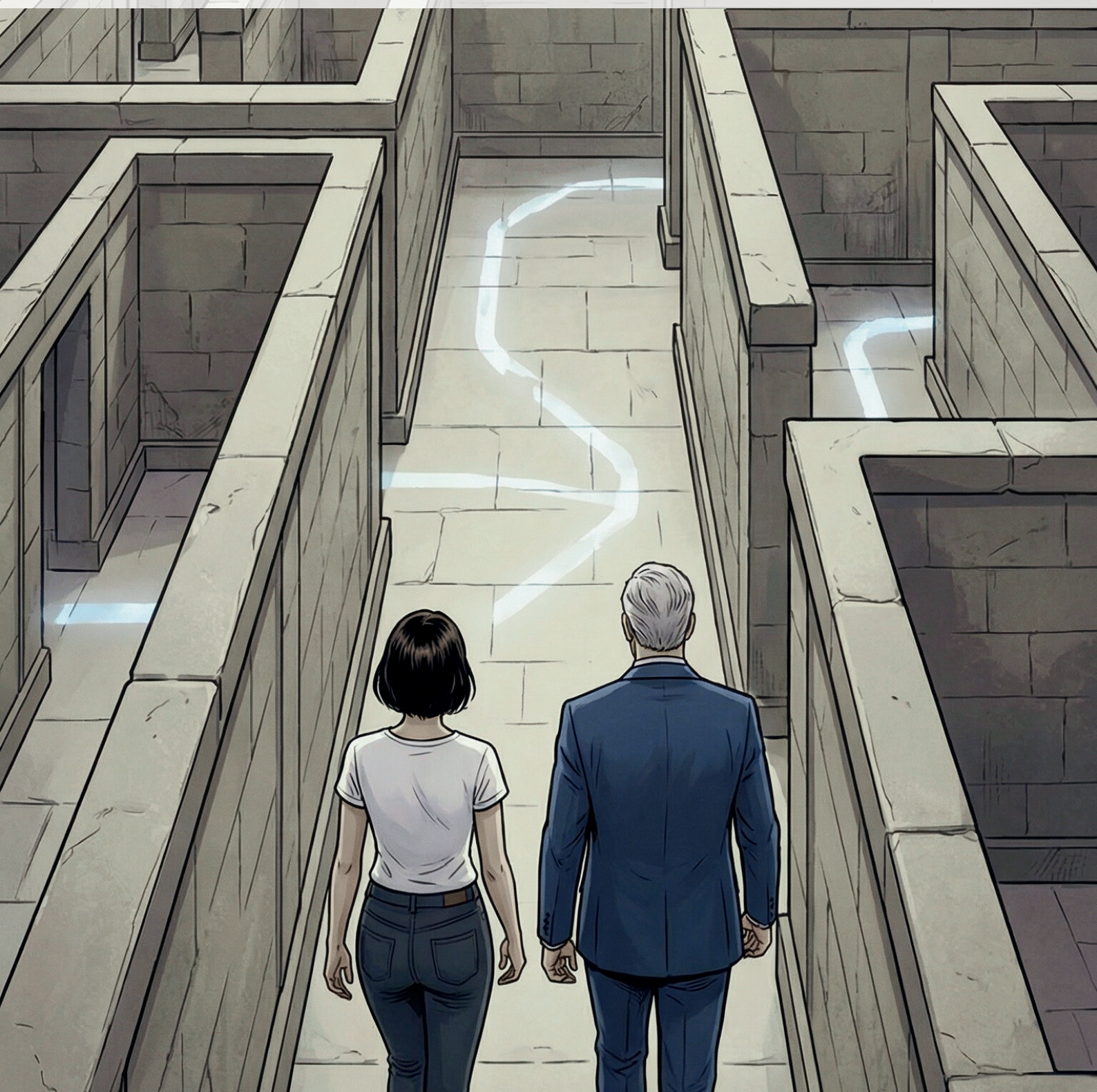
And so the story begins...

ACT II · Pilotprojekte · Mentale Gesundheit · Kultur · Führung

AUF DEM WEG

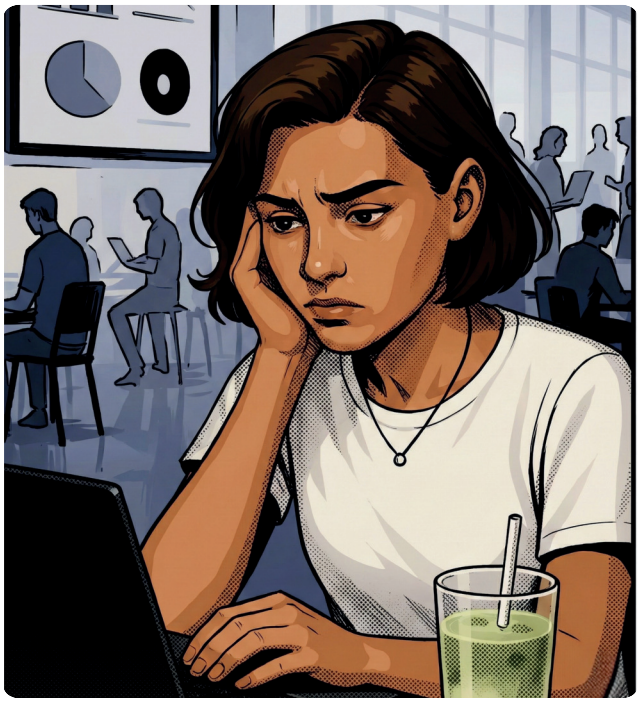
Es gibt keine Abkürzung.
Aber es gibt Orientierung.

Hier wird ausprobiert, reflektiert und nachjustiert.
Nicht alles klappt sofort – und genau das ist Teil des Systems.



WENN FRUST ZUR RICHTUNG WIRD

Lena und Stefan erkennen unabhängig voneinander: So wie es ist, kann es nicht bleiben.
Sie erleben ihren Aha-Moment - den Start der Veränderung.



Lena klickt sich durch die Ergebnisse der letzten “Woche der Gesundheit”. Die Zahlen sind ernüchternd. Ihre KI-gestützte Auswertung zeigt: geringe Teilnahme, kaum Rückmeldungen, Null Effekt.

> *Wir haben ein System für Menschen geschaffen, das scheinbar keine Menschen erreicht.*



Stefan kommt nicht umhin, ein frustrierendes Gespräch seiner Kollegen über den neuen Bewegungsworkshop mitzuhören.

> *Wir machen zu viel, was nicht ankommt - und zu wenig, was wirklich hilft.*

DER AHA-MOMENT IST DER ANFANG JEDES WANDELS

Veränderung beginnt nicht mit Konzepten, sondern mit dem Gefühl: So geht’s nicht weiter. Dieser Moment verdient Aufmerksamkeit - er ist der Startpunkt für neue Wege.

FRUSTRATION IST EIN EHRLICHER KOMPASS

Unzufriedenheit zeigt, dass dir etwas wichtig ist. Wer genau hinhört, erkennt in Frust oft die Richtung, in die sich etwas bewegen will.

UNTERSCHIEDLICHE PERSPEKTIVEN BRINGEN WERTVOLLE ERKENNTNISSE

Lena sieht das Potenzial, Stefan kennt die Realität. Erst wenn Vision auf Erfahrung trifft, entsteht eine Strategie, die wirkt.

OHNE EHRLICHE BESTANDSAUFNAHME KEIN ECHTER KULTURWANDEL

Wer Wandel will, muss zuerst verstehen, wo er steht. Das braucht Offenheit, Mut zur Lücke - und ein bisschen Selbstironie.

WAS UNS IM WEG STEHT – UND WARUM DAS GUT IST

Lena und Stefan erkennen die strukturellen, kulturellen und kommunikativen Schwächen im bisherigen BGM - und beginnen, sich zu öffnen: für neue Denkweisen. Aus Ablehnung entsteht Annäherung. Beide begreifen, dass Innovation und Praxisnähe sich nicht ausschließen müssen - wenn man miteinander statt gegeneinander denkt.





BGM MUSS SO INDIVIDUELL SEIN WIE DIE MENSCHEN IM UNTERNEHMEN

Jeder Mitarbeiter hat unterschiedliche Bedürfnisse und Herausforderungen.

TECHNIK ALLEIN REICHT NICHT - KULTUR ENTSCHEIDET

Die besten Tools bleiben wirkungslos ohne die passende Unternehmenskultur.

WIDERSTAND IST KEIN NEIN, SONDERN EIN "ICH BRAUCHE ANDERE WEGE"

Hinter Skepsis stecken oft wertvolle Einsichten und alternative Lösungsansätze.

ECHTE VERÄNDERUNG BEGINNT MIT ECHTEM ZUHÖREN

Nur wer versteht, was Menschen wirklich brauchen, kann wirksame Lösungen schaffen.

TOP 3 IRRTÜMER ÜBER BGM

Irrtum #1: "BGM = Rückenschule & Obstkorb"

Gesundheit ist mehr als Fitness. Echtes BGM ist eine strategische Unternehmensaufgabe, die weit über symbolische Maßnahmen hinausgeht und alle Bereiche der Organisation durchdringt.

Irrtum #2: "BGM ist nur etwas für Großunternehmen"

Gerade **kleine und mittlere Unternehmen** profitieren von **maßgeschneiderten Gesundheitskonzepten**, die mit wenig Aufwand große Wirkung

Irrtum #3: "BGM kostet nur Geld und bringt nichts"

Studien belegen: Jeder in BGM investierte Euro zahlt sich durch **geringere Fehlzeiten**, **höhere Produktivität** und **stärkere Mitarbeiterbindung** mehrfach aus.

ZEIT UND RAUM FÜR EHRLICHE ANTWORTEN

Wann hattest du zuletzt das Gefühl, dass eure Gesundheitsmaßnahmen etwas bewegen - oder eher Alibi sind?

Was läuft bei euch im BGM gut?

Was fühlt sich überholt an?

Welche Perspektive fehlt bisher in euren Gesundheitsstrategien?

Wo und warum fehlt dir der Mut zu Neuem?

Wer sind bei euch im Unternehmen die “Lenas" und wer die "Stefans"?

Wie könntet ihr beide Welten stärker miteinander verbinden?

Platz für weitere Gedanken



NEUES WAGEN, OHNE PERFEKTION.

Lena und Stefan testen neue Formate. Lena bringt digitale Impulse ein, Stefan filtert alltagstaugliche Ansätze heraus. Erste Erfolge - aber auch Rückschläge.



Lena führt ein KI-gestütztes Gesundheitstool ein, das Mitarbeitenden individuelle Mikro-Impulse sendet: Bewegung, Ernährung, Mental Balance. Die Auswertungen laufen - aber die Akzeptanz stockt.

> *Es funktioniert technisch - aber fühlen tut's noch keiner.*

Stefan hat mit seinem Team ein Bewegungsritual getestet: 3 Minuten Stretching vor dem Frühdienst. Die Rückmeldungen sind ehrlich:

> *Gute Idee - aber ohne Führungskraft, die mitmacht, ist das nix."*

AUF DER NÄCHSTEN SEITE BIST DU DRAN:
DEINE IDEE FÜR EIN PILOTPROJEKT
READY... SET...
Go create!

UMSETZUNG BRAUCHT RAUM ZUM TESTEN - UND SCHEITERN

Innovation entsteht nur, wenn Fehler erlaubt sind und als Lernchance begriffen werden.

TOOLS SIND NUR SO STARK WIE IHRE EINBETTUNG IN KULTUR UND KOMMUNIKATION

Die beste Technologie wirkt nur in einem unterstützenden Umfeld.

OHNE BETEILIGUNG DER FÜHRUNG LÄUFT WENIG

Führungskräfte müssen Gesundheitsmaßnahmen vorleben.

KLEINE DINGE WIRKEN OFT STÄRKER ALS GROSSE VERSPRECHEN

Einfache, alltagstaugliche Maßnahmen haben oft mehr Wirkung als komplexe Programme.



Ein stilles Einverständnis. Kein High Five - aber ein Schulterzucken mit einem Lächeln. Es geht voran.

DEIN PILOTPROJEKT

Ein Pilotprojekt ist kein Beweis – sondern ein Gesprächsangebot. Es darf scheitern. Es darf überraschen. Hauptsache: Es bringt Erkenntnisse. Hier kannst du deine Ideen sammeln, Erfahrungen reflektieren & Raum für neue Impulse schaffen.

Was wäre ein kleines, mutiges Pilotprojekt für euer BGM?

Wie würdest du dein Pilotprojekt gestalten?

Wer müsste an Bord sein, damit Neues gestartet wird und funktioniert?

FÜHRUNG EINGEBUNDEN?

Gesundheit ist nicht nur eine HR-Angelegenheit. Ohne Führung keine Kultur.

Waren Führungskräfte aktiv beteiligt oder nur informiert?

☐ Ja ☐ Nein

Details/ Deine Gedanken:

PERSÖNLICH ANGESPROCHEN?

Menschen engagieren sich, wenn sie gemeint sind.

Wurde klar kommuniziert, warum diese Maßnahme für mich wichtig ist?

☐ Ja ☐ Nein

Details/ Deine Gedanken:

RAUM ZUM FEEDBACK GESCHAFFEN?

Ohne Resonanz bleibt Wirkung Vermutung.

Gab es strukturierte Möglichkeiten zur Rückmeldung?

☐ Ja ☐ Nein

Details/ Deine Gedanken:

Nutze Führung als Reflexionsverstärker

durch kurze Runden, in denen auch sie lernen dürfen.

E-Mails informieren – Gespräche inspirieren.

Nutze persönliche Botschaften, nicht nur Ankündigungen.

„Was hat dich berührt? Was hat gefehlt?"

Nicht nur bewerten lassen, sondern fragen

EIN MOMENT ZUM INNEHALTEN

Veränderung zeigt sich selten in klaren Linien, sondern meist im Prozess.

1

Wo erlebst du aktuell Komplexität statt klarer Antworten?

2

Welche Themen brauchen bei euch Zeit, statt schneller Lösungen?

3

Was funktioniert bereits, auch wenn es noch nicht „fertig“ ist?

4

Wo wäre ein kleiner nächster Schritt sinnvoller als ein großes Konzept?

GESUNDHEIT BEGINNT IM GESPRÄCH

Lena organisiert einen internen Health Talk - ein offenes Format, bei dem Führungskräfte und Mitarbeitende über Gesundheit sprechen. Stefan wird eingeladen, spontan zu erzählen, was sich seit dem Bewegungsprojekt verändert hat.





Lena und Stefan erkennen, dass Gesundheitsförderung nicht nur eine Frage von Tools und Maßnahmen ist - sondern ein Spiegel der Unternehmenskultur. Sie erleben, wie Kommunikation der Schlüssel zum Wandel wird.

Ein Satz, der bleibt. Lena lächelt. Das ist kein KPI, aber ein echter Kulturmoment.

KULTURWANDEL BEGINNT LEISE - IN GESPRÄCHEN, NICHT IN KONZEPTEN

Die wichtigsten Veränderungen entstehen oft in informellen Momenten des Austauschs.

SPRACHE ENTSCHEIDET, OB GESUNDHEIT VERTRAUEN SCHAFFT ODER WIDERSTAND

Die Art, wie über Gesundheit gesprochen wird, prägt die Wahrnehmung und Akzeptanz im Unternehmen.

FÜHRUNGSKRÄFTE SIND GESUNDHEITS-KOMMUNIKATOR:INNEN - OB SIE WOLLEN ODER NICHT

Durch ihre Worte und ihr Verhalten prägen sie maßgeblich die Gesundheitskultur.

GESCHICHTEN PRÄGEN KULTUR MEHR ALS ZAHLEN

Persönliche Erfahrungen und Narrative haben eine stärkere Wirkung als Statistiken.

AUF DEN NÄCHSTEN SEITEN WIDMEN WIR UNS DEM WICHTIGEN THEMA MENTALE GESUNDHEIT.



Was fällt dir Ad hoc dazu ein?

Be open, be honest- be yourself!

NUR WEIL ES STILL IST, IST ES NICHT LEICHT.

Stefan wirkt heute stiller als sonst. Kein Grund zur Sorge, oder? Lena spürt: Da ist etwas. Kein Drama.
Nur dieses leise „zu viel“, das oft unbemerkt bleibt.



So beginnt Veränderung: nicht mit einer Maßnahme, sondern mit einem Blick, einem ehrlichen „Wie geht's dir wirklich?“. Mentale Gesundheit zeigt sich nicht direkt im Krankenstand. Sondern im Rückzug. Im Durchhalten. Im Schweigen zwischen den Meetings. Und genau deshalb braucht sie Platz. Nicht als Projekt. Sondern als Fundament, das Raum gibt. Für leise Signale. Für ehrliche Gespräche. Für ein Miteinander, das versteht.

5 Minuten für dich

Eine Atempause zum Mitmachen, gegen Stress und Unruhe - überall. Probier's gleich aus und teile deine Erfahrung mit deinem Team!

DIE LEISEN 5 - KLEINE IMPULSE MIT GROSSER WIRKUNG

1 VORBILDVERHALTEN BEGINNT BEI DIR SELBST

Ehrlich sagen, wie es dir geht. Manchmal reicht ein Satz wie: *„Heute ist es mir gerade etwas zu viel.“*
Du musst nichts erklären oder rechtfertigen. Ehrlichkeit schafft oft Raum, auch für andere.
Wenn es sich stimmig anfühlt: Starte ein Meeting mit einem kurzen Stimmungsbild. Und fang bei dir selbst an.

2 PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT

Fragen stellen dürfen. Fehler zugeben. Ohne Augenrollen. Ohne Abwertung. Psychologische Sicherheit entsteht nicht durch große Programme, sondern durch den Umgang miteinander im Alltag.
Schlagt im Team eine feste Frage vor, z.B.: „Was hat nicht geklappt und was nehmen wir daraus mit?“

3 MENTALE CHECK-INS OHNE GROSSEN AUFWAND

Manchmal reicht eine Skala, ein Emoji oder eine kurze Frage. Nicht, um Probleme zu lösen. Sondern um wahrzunehmen, was gerade wirklich los ist.
Ideen für den Alltag: eine 1 - 5-Skala im Meeting, ein Emoji-Check im Chat, ein kurzes „Wo stehst du heute?“

4 RÜCKZUG ALS SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT

Jeder braucht manchmal einen Ort ohne Reiz, Druck, Gespräch. Ein Raum mit Ruhezeichen. Ein Slack-Channel „Nur zum Atmen“.
Wenn es Möglichkeiten gibt: Nutz sie. Und sprecht offen darüber, dass das okay ist.

5 FEHLERFREUNDLICHKEIT & PAUSENKULTUR LEBEN

Wer sich sicher fühlt, traut sich mehr. Fehler zugeben. Fragen stellen. Pausen machen. Das macht Teams nicht langsamer, sondern langfristig stabiler.
Mach aus der Mittagspause eine Priorität, nicht nur eine „Lücke im Kalender“.

5 SCHRITTE, DIE LEISE BEGINNEN UND GROSSES BEWEGEN KÖNNEN.

Nicht jede Herausforderung hat ein Gesicht. Aber jede gute Kultur hat ein Gespür für das, was unausgesprochen bleibt. Diese Seite zeigt dir fünf konkrete Schritte, wie mentale Gesundheit im Alltag sichtbar und wirksam werden kann. Nicht als Extra, sondern als Teil eurer Haltung. Als Einladung zum Mitfühlen, Zuhören, Umdenken.
Lies. Notiere. Probier aus. Und entwickle deine eigenen Wege - für mehr mentale Stärke im Team.

1 PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT FÖRDERN

Ein Team, in dem niemand Angst hat, Fragen zu stellen oder Fehler zuzugeben, kann ehrlich, offen und gesund arbeiten.

Was trägt in deinem Umfeld dazu bei – und was vielleicht nicht?

2 REGELMÄSSIGE, MENSCHLICHE CHECK-INS

Ein echtes „Wie geht's dir heute?" ist mehr als Smalltalk. Es kann der Schlüssel zu Verbindung und Vertrauen sein.

Wie könnt ihr mentale Check-ins alltagstauglich einbauen?

3 SCHULUNGEN & GESPRÄCHSTRAININGS FÜR FÜHRUNG

Gute Führung hört zu. Und lernt, mit Unsicherheiten umzugehen.

Welche Formate könnten eure Führungskräfte stärken, im Umgang mit mentaler Gesundheit?

4 ANONYME UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Nicht jede:r möchte sich direkt öffnen – aber jede:r sollte Hilfe finden können.

Welche Tools oder Partner:innen könntet ihr einbinden, um Support niedrigschwellig zu machen?

5 RÜCKZUGSORTE & PAUSENKULTUR SICHTBAR MACHEN

Pausenräume, stille Zonen oder einfach das Recht, mal kurz raus zu gehen – das alles macht mentale Gesundheit sichtbar und lebbar.

Wo in eurem Arbeitsalltag ist bereits Raum für Pause – und wo fehlt er noch?

MENTAL HEALTH: WENN HALTUNG ZU ALLTAG WIRD

Mentale Gesundheit entsteht nicht durch einzelne Angebote. Sondern durch das, was Führung vorlebt, erlaubt und nicht übergeht. Diese Seite ist kein Leitfaden für perfekte Führung. Sondern eine Einladung, Verantwortung sichtbar zu machen – für Räume, in denen Menschen gesund arbeiten können.

5 HALTUNGEN, DIE MENTALE GESUNDHEIT ERMÖGLICHEN

1. **KLARHEIT STATT DURCHHALTEN**
   Unklare Erwartungen erzeugen Stress. Klarheit schafft Orientierung – besonders in Phasen mit hoher Belastung.

2. **PAUSEN SIND TEIL DER LEISTUNG**
   Wer atmen darf, bleibt handlungsfähig. Gesunde Arbeit braucht Räume ohne Rechtfertigung.

3. **WERTSCHÄTZUNG & WAHRNEHMUNG IM ALLTAG**
   Ein ehrliches „Danke“, ein Nachfragen, ein Innehalten, wirken oft stärker als formale Maßnahmen.

4. **ZUHÖREN OHNE SOFORT ZU LÖSEN**
   Nicht jedes Problem braucht eine Antwort. Aber jedes verdient Aufmerksamkeit.

5. **OFFENHEIT FÜR BELASTUNG & UNTERSTÜTZUNG**
   Nur wer weiß, dass Schwäche nicht sanktioniert wird, traut sich, Hilfe anzunehmen.

WAS DAS FÜR TEAMS BEDEUTET

Mentale Gesundheit ist keine Einzelaufgabe. Wenn du merkst, dass Strukturen oder Signale fehlen, darfst du das benennen – sachlich, ruhig, konkret.
Manchmal beginnt Veränderung mit einem Hinweis. Nicht mit einem Konzept.

Führung zeigt sich nicht im Ausnahmezustand. Sondern im täglichen Umgang miteinander.



GESETZE, DIE ZUHÖREN WOLLEN: ARBEITSSCHUTZ ALS EINLADUNG

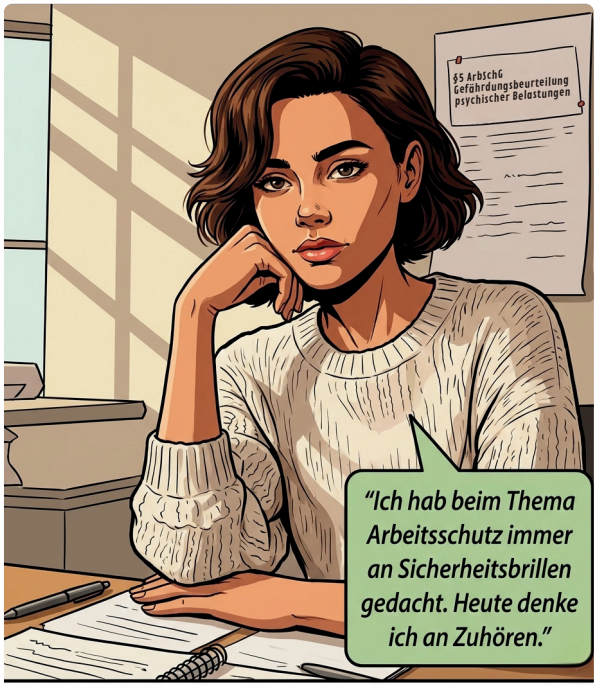
Gesetzliche Rahmenbedingungen – neu gelesen aus der Perspektive mentaler Gesundheit.
Diese Seite übersetzt Arbeitsschutz und BEM aus der Sprache der Pflicht in die Praxis des Zuhörens, Begleitens und gemeinsamen Gestaltens.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist kein gesetzlich definierter Begriff. Es verbindet verschiedene gesetzliche Anforderungen zu einem gemeinsamen Verständnis von Gesundheit im Unternehmen.

Doch die gesetzlichen Rahmenbedingungen geben wichtige Impulse für ein gesundes Arbeitsumfeld – gerade dort, wo Belastungen nicht sofort sichtbar sind.

Der § 5 ArbSchG fordert die Beurteilung psychischer Belastungen. Und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zielt darauf ab, Menschen nach längerer Krankheit wieder gut ins Team zu integrieren.

Was wäre, wenn wir diese Regelungen nicht als lästige Pflicht verstehen, sondern als echte Einladung?
Nicht als starre Vorgabe, sondern als Angebot zum Dialog.





FRAGEN, DIE ARBEITSSCHUTZ MENSCHLICH MACHEN

Was belastet dich und was würde dir wirklich helfen?

Wie können wir deine Rückkehr ins Team gut begleiten, statt nur Prozesse abzuarbeiten?

EINORDNUNG FÜR DEN WEITEREN WEG

Gesetze setzen den Rahmen. Wie wir ihn füllen, entscheidet über Vertrauen, Sicherheit und darüber, ob Gesundheit im Unternehmen gelebt werden kann.

> *Arbeitsschutz und BEM entfalten ihre Wirkung nicht durch Formulare, sondern durch Gespräche, die ernst gemeint sind.*

ZEIT UND RAUM FÜR EHRLICHE ANTWORTEN

Welche Formate nutzt ihr, um psychische Belastungen sichtbar zu machen?

Ist euer BEM ein Prozess mit Haltung oder eher eine Pflichtübung mit Haken?

Wo wird bei euch zugehört, nicht nur dokumentiert?

Platz für weitere Gedanken



WENN KLEINE IDEEN GROSS WERDEN

Lena und Stefan zeigen, wie neue Ansätze in die gesamte Organisation getragen werden - und wie BGM vom Pilot zur Unternehmenskultur wird. Sie gewinnen Mitstreiter:innen und schaffen echte Teilhabe.



Führungskräfte, Teamleads, Azubis und Remote-Mitarbeitende arbeiten an einem neuen Gesundheitsleitbild: partizipativ, offen, überraschend emotional.

BGM WIRD DURCH SKALIERUNG WIRKSAM - NICHT DURCH ZWANG, SONDERN DURCH BETEILIGUNG

BGM entfaltet erst dann echte Kraft, wenn es nicht als Programm „von oben" gedacht wird, sondern sich mit dem Arbeitsalltag der Menschen verwebt. Beteiligung ist der Hebel, der aus Pilotprojekten Kultur macht.

Skalierung bedeutet in diesem Zusammenhang nicht „größer" – sondern „tiefer": In Köpfen, Routinen und Gesprächen.

GESUNDE KULTUR IST EIN KOLLEKTIVER PROZESS, KEINE EINZELMASSNAHME

Eine gesunde Unternehmenskultur entsteht nicht durch Einzelaktionen, sondern durch gemeinsame Verantwortung und gelebte Rituale im Alltag. Sie wird nicht „beschlossen", sondern aufgebaut.

VERÄNDERUNG GELINGT, WENN VIELE SICH VERANTWORTLICH FÜHLEN

BGM ist keine Aufgabe für Einzelne. Sie wird dann zum Erfolgsfaktor, wenn sich möglichst viele Kollegen nicht nur angesprochen, sondern beteiligt fühlen. Verantwortung beginnt nicht im Organigramm – sondern im Gespräch.

ERGEBNIS: DER BGM-KULTURKOMPASS

1. Leitsätze, die aus dem Team kommen - nicht aus der Kommunikationsabteilung
2. Micro-Maßnahmen, die alltagstauglich sind
3. Rollen & Zuständigkeiten werden verteilt (Multiplikator:innen-System)
4. Eine interne Gesundheitsplattform geht live

DER BGM-KULTURKOMPASS: WENN WERTE WEGE WERDEN

Echtes BGM lebt nicht von Maßnahmenlisten, sondern wird stark, wenn es aus dem Team kommt.
Dieser exemplarische Kulturkompass zeigt, wie ihr im Unternehmen gemeinsam Orientierung findet – Schritt für Schritt. Nutze diese Seite zur Inspiration für euren eigenen Kompass, um eure Gesundheitskultur sichtbar zu machen.

1 LEITSÄTZE AUS DEM TEAM

Mitarbeitende formulieren eigene Gesundheits-Leitwerte.

> *Bei uns ist Pause nicht Schwäche, sondern Strategie.*

- Workshop mit anonymen Impulskarten („Was tut dir gut? Was fehlt?“)
- Ergebnis: 5 - 7 kurze, ehrliche Sätze; sichtbar im Büro, im Intranet, in der Führungskommunikation.

2 MICRO-MASSNAHMEN, DIE ALLTAGSTAUGLICH SIND

Jede Abteilung gestaltet eigene kleine Rituale.

> *10 Minuten Ruhe nach dem Meeting. Freitag = Kamera-off-Tag.*

- Sammlung als „Gesundheitsmenü“ im Teamraum oder digital
- Ziel: Maßnahmen, die keinen Extraaufwand kosten aber spürbare Wirkung entfalten.

3 ROLLEN & ZUSTÄNDIGKEITEN WERDEN VERTEILT

Einführung eines Multiplikator:innen-Systems

> *Gesundheit ist nicht Chef:innen-Sache – sondern Teamsache.*

- Wer ist für mentale Gesundheit Ansprechpartner:in?
  Wer bringt Bewegungsideen ein?
  Wer moderiert Check-ins?
- Monatlicher Wechsel oder rotierendes System stärkt Eigenverantwortung.

4 DIE INTERNE GESUNDHEITSPLATTFORM

Ein zentrales, niedrig-schwelliges Intranet-Modul

> *Gesundheit bekommt einen Platz im System und bleibt nicht im Kalender verstreut.*

- News, Events, Challenges
- Kurse & Videos
- Wöchentlicher Mood-Check (anonym!)
- Bereich für Feedback und Ideen

EUER BGM-KULTURKOMPASS: MACH'S KONKRET

Diese Seite ist deine Bühne. Für Leitsätze, die nicht aus dem Handbuch stammen – sondern aus dem echten Leben. Für kleine Ideen mit großer Wirkung. Für Zuständigkeiten, die wirklich Verantwortung bedeuten.
Jetzt bist du dran: Was bedeutet gesunde Unternehmenskultur für dich? Welche Micro-Momente machen euren Arbeitsalltag besser? Wer bringt Bewegung rein – und wer sorgt für mentale Pausen?

1 UNSERE LEITSÄTZE

Was wir über Gesundheit denken

2 UNSERE MICRO-MASSNAHMEN

Was uns im Alltag gut tut, hilft und unterstützt

3 UNSERE ROLLEN

Wer bei uns wofür steht

4 UNSERE PLATTFORM

Wie wir Gesundheit sichtbar machen

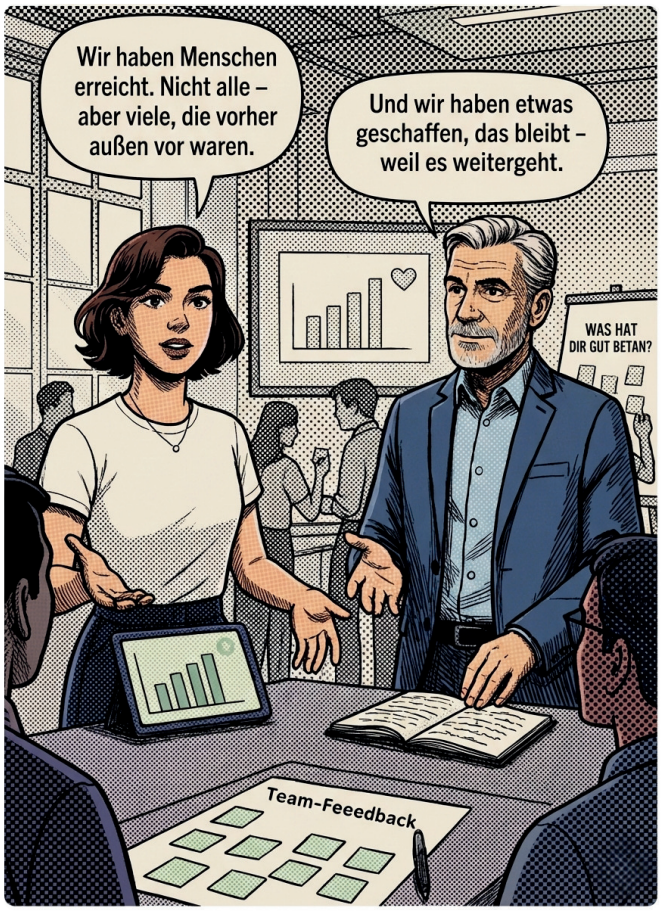
WIE SIEHT EUER IDEALER GESUNDHEITSKOMPASS AUS?

TEILE DAS PLAYBOOK MIT DEINEN KOLLEG:INNEN UND VERGLEICHT EURE ERGEBNISSE - WO GIBT ES ÜBERSCHNEIDUNGEN, WO UNTERSCHIEDLICHE ERFAHRUNGEN?

Let's grow together!

WIRKUNG, WANDEL, WEITERDENKEN

Lena und Stefan entwickeln ein Evaluationssystem, das sowohl Zahlen als auch Emotionen berücksichtigt. Sie lernen, dass echte Wirkung nicht nur in KPIs steckt: sondern auch im Gefühl, gehört zu werden.



Das Gesundheitsboard trifft sich. Lena zeigt erste Auswertungen: Interaktionen mit dem KI-Tool sind gestiegen. Stefan bringt die Ergebnisse einer internen Befragung mit:

"Würdest du unser Unternehmen als gesundheitsförderlich empfinden?"

67 % sagen Ja. Das sind 20 % mehr als im Vorjahr.

MESSWERTE

QUANTITATIV	QUALITATIV
KPIs	Stimmungsbarometer
Teilnahmequoten	Zitate
Krankenstand	offene Feedbackrunden

WIRKUNG ZEIGT SICH IN ZAHLEN UND ZWISCHEN DEN ZEILEN

KPIs sind wichtig. Aber echte Wirkung liest du auch in der Stimmung im Team, in der Sprache in Meetings, im ehrlichen „Wie geht's dir?" am Montagmorgen.

EVALUATION EGINNT MIT DER FRAGE: WAS WOLLEN WIR EIGENTLICH ERREICHEN

Wer Wirkung messen will, muss Wirkung definieren. Wollt ihr mehr Teilhabe? Weniger Stress? Mehr Leichtigkeit im Alltag? Nur wer das Ziel kennt, erkennt auch den Fortschritt.

FEEDBACK IST KEIN ENDPUNKT - SONDERN TEIL DER KULTUR

Einmal im Jahr Feedback einsammeln? Zu wenig.
Gesunde Kultur entsteht durch Resonanzräume – in Retros, Gesprächen, Umfragen, Blicken.

NACHHALTIGKEIT BEDEUTET: PROZESSE, DIE SICH WEITERENTWICKELN DÜRFEN

BGM ist nie „fertig". Was heute wirkt, braucht morgen vielleicht ein Update. Nachhaltigkeit heißt nicht „immer gleich" – sondern: ständig lernend, nah an den Menschen.

ZEIT UND RAUM FÜR EHRLICHE ANTWORTEN

Welche Kennzahlen nutzt ihr - was verraten sie nicht?

Gibt es in eurem Unternehmen Raum für ehrliches Feedback, auch anonym?

Welche Erfolgsmomente sind messbar, welche spürbar?

Definiere deine 3 wichtigsten Wirkungskriterien:



EIN MOMENT ZUM INNEHALTEN

Veränderung zeigt sich selten in klaren Linien, sondern meist im Prozess.

1

Was fehlt bei uns noch, damit (mentale) Gesundheit im Arbeitsalltag wirklich Platz hat?

2

Was könnten wir in den nächsten 14 Tagen testweise ausprobieren?

3

Was möchten wir neu verankern – als Regel, Routine oder Haltung?

4

Was läuft bei uns schon gut und sollte beibehalten werden?

5

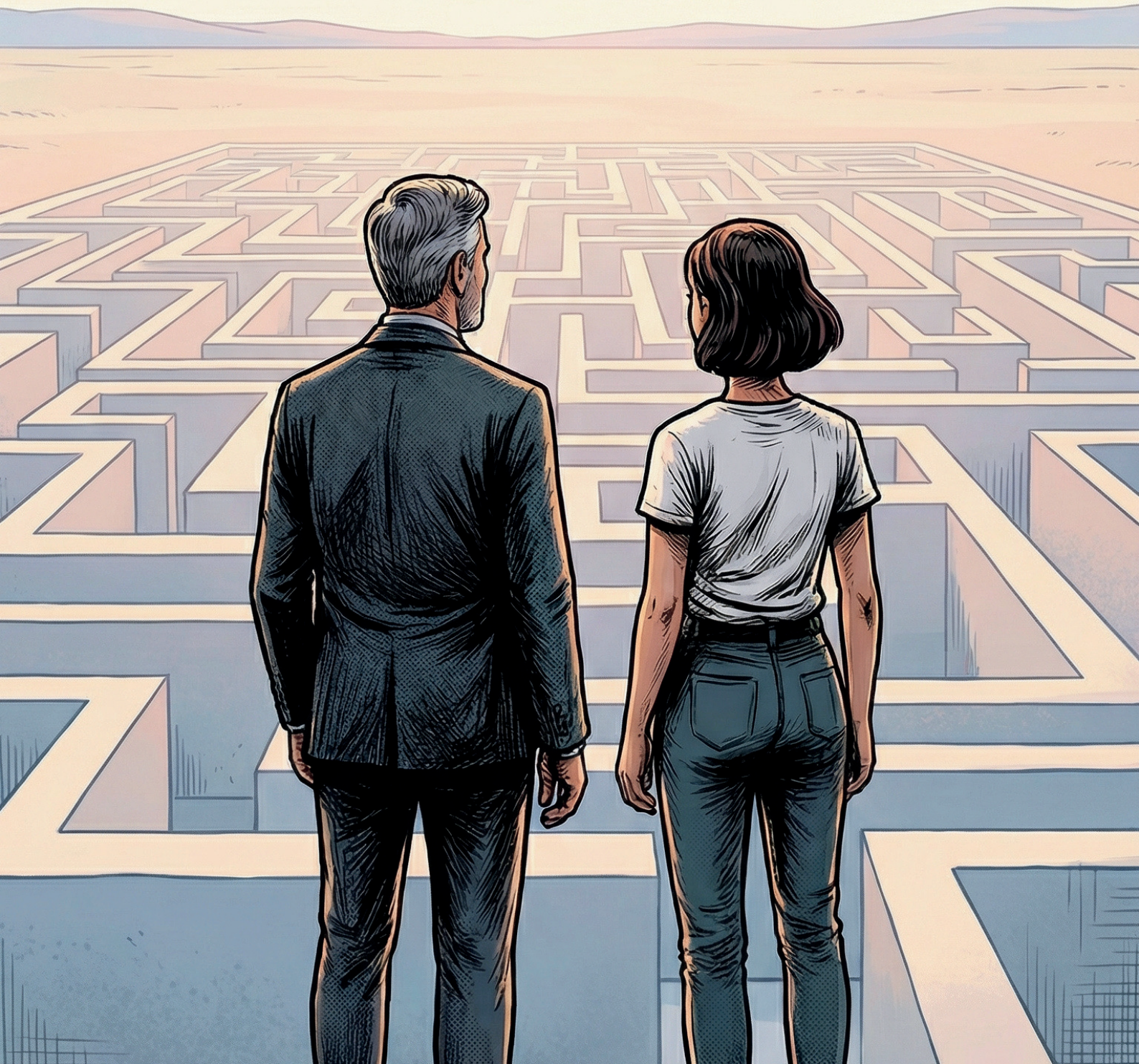
Wo gibt es in deinem Unternehmen Menschen, die gesundes Arbeiten bereits leben aber nicht “offiziell" im BGM sind?

ACT III · Evaluation · Wirkung · Zukunft 2030

DER BLICK NACH VORN

BGM endet nicht.
Es öffnet Perspektiven.

Jetzt geht es darum, Wirkung sichtbar zu machen
und den nächsten Abschnitt bewusst zu gestalten.



GESUNDHEIT IST DIE ZUKUNFT - WENN WIR SIE GESTALTEN.

Lena und Stefan reflektieren ihren Weg und richten den Blick auf das, was kommt:
die Rolle von KI, die Bedürfnisse der nächsten Generation und den fortlaufenden Wandel in der Arbeitswelt. Sie formulieren ihre gemeinsame Vision.



THEMEN DER ZUKUNFT

1. **KI & Predictive Health**
   Tools, die nicht nur reagieren, sondern proaktiv unterstützen
2. **New Work & NextGen**
   Sinnstiftung, Flexibilität, Individualisierung als neue Leitplanken
3. **Gesundheitskultur als Führungskompetenz**
   Resilienz, Storytelling, Wertearbeit
4. **Kollaboration statt Kontrolle**
   BGM als Mitgestaltung statt Maßnahme

ZUKUNFT PASSIERT NICHT - SIE WIRD GESTALTET

Was wir heute entscheiden, prägt die Kultur von morgen. Jeder kleine Schritt ist Teil eines großen Bildes, das wir gemeinsam malen.

BGM IST NICHT "FERTIG" - ES IST FLUIDE, LERNEND, MUTIG

Gesundheit braucht Bewegung – auch im Denken. Statt fertiger Fahrpläne braucht es Offenheit für Wandel, Irrtum und Erkenntnis.

TECHNOLOGIE IST KEIN ERSATZ FÜR BEZIEHUNG - ABER EIN HEBEL FÜR TEILHABE

Tools schaffen Strukturen, in denen Menschen mitreden, mitfühlen, mitgestalten können. Beziehung bleibt Herzstück, Technologie das Werkzeug.

WER DEN MENSCHEN ZUHÖRT, HÖRT DIE ZUKUNFT

Die besten Strategien beginnen mit einem offenen Ohr. Wer fragt, versteht.
Und wer versteht, verändert.

UNSERE ZUKUNFTSPRINZIPIEN



DEIN GESUNDHEITSUNTERNEHMEN 2030

Jetzt entsteht es auf Papier.

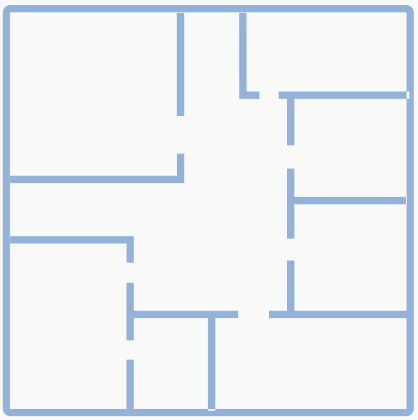
Stell dir vor, du betrittst dein Unternehmen im Jahr 2030 – und atmest auf. Alles fühlt sich leichter an. Echter. Gesünder. Gesundheit ist nicht mehr nur Programm – sie ist Atmosphäre. Sie steckt in den Pausenräumen, in der Kommunikation, im Umgang miteinander. Nicht perfekt. Aber lebendig. Und gemeinsam gewachsen.
Diese Seite ist dein Spielfeld für Ideen, Utopien, kleine Revolutionen. Skizziere dein persönliches Zukunftsbild: wie du arbeiten möchtest, wie Führung sich anfühlt, welche Räume inspirieren, welche Werte tragen.

Was wäre, wenn dein Unternehmen von morgen mit einer Skizze beginnt?

1 RÄUME MIT HALTUNG

Welche Räume gibt es und was passiert dort?

Denkraum. Pauseninsel. Aktivzone. Kreativkapsel. ...



2 ZUKUNFT IST, WAS FEHLT – HEUTE.

Welche 3 Dinge wünschst du dir heute und möchtest sie 2030 nicht mehr missen?

3 DIGITALE HELFER

Welche Tools, Apps oder KI-Impulse sind Teil eures Alltags?

Chatbot, Mood-App, Kalender, ...

4 EURE WERTEKULTUR

Welche Werte prägen eure Zusammenarbeit?

EIN MOMENT ZUM INNEHALTEN

Wirkung entsteht dort, wo Perspektive in bewusste Entscheidungen übergeht.

1

Woran würden wir konkret merken, dass BGM bei uns wirkt?

2

Was sollte bleiben, auch wenn Projekte enden?

3

Was ist dein persönlicher Beitrag zur nächsten Etappe?

4

Welche Frage nimmst du mit in die Zukunft?

5

BGM 2030 fühlt sich an wie...?

WAS ICH MITNEHME UND WAS JETZT BEGINNT

Nutze diese Seite, um deine wichtigsten Erkenntnisse aus dem Playbook festzuhalten. Was hat dich inspiriert? Welche Ideen möchtest du in deinem Unternehmen umsetzen? Welche Fragen sind entstanden?

MEINE SCHLÜSSELERKENNTNISSE

Notiere hier die wichtigsten Einsichten, die du aus dem Playbook gewonnen hast.

MEINE NÄCHSTEN SCHRITTE

Welche konkreten Maßnahmen möchtest du als Erstes umsetzen?

MEINE VISION

Wie sieht deine persönliche Vision für eine gesunde Arbeitskultur aus?



Du hast das Playbook gelesen – jetzt beginnt deine Reise.

WEITERDENKEN & VERTIEFEN

Das Playbook soll inspirieren, aktivieren – und den ersten Schritt erleichtern. Aber manchmal braucht es auch Impulse von außen: Plattformen, die zeigen, wie andere es machen. Podcasts, die berühren. Tools, die helfen. Diese Seite gibt dir ausgewählte Empfehlungen, die Lena und Stefan auf ihrer Reise besonders hilfreich fanden.

WISSENSPORTALE & NETZWERKE

DGFP - Impulse & Austausch für Führung und Personalentwicklung
Das größte HR-Netzwerk Deutschlands bietet eine Plattform für den Austausch von Entscheidungsträgern und HR-Professionals. Mit Veranstaltungen, Studien und Publikationen unterstützt sie die Professionalisierung des Personal-managements und fördert den Dialog zu aktuellen HR-Themen.

bgm inside - BGM-Praxisbeispiele, Studien und Tools
Ein umfassendes Portal für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Es bietet Grundlagen, Praxisbeispiele und aktuelle Informationen für Unternehmen jeder Größe, um Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern.



PODCAST ZUM EINTAUCHEN

ReThink Health - Perspektiven zur Zukunft von Gesundheit & Arbeit
Eine Initiative des Centre for Innovation in Medicine und bietet visionäre Perspektiven auf Gesundheitspolitik und die Zukunft der Arbeit. Der Podcast richtet sich an alle, die sich für innovative Ansätze im Gesundheitswesen interessieren.

WEITERFÜHRENDE DOKUMENTE INTERAKTIV & ALS ARBEITSVORLAGE ZUM DOWNLOAD

Tool 1: BGM-Canvas
Entwickle dein Betriebliches Gesundheitsmanagement systematisch auf einer Seite. Visualisiere Ziele, erkenne Lücken und plane konkrete Schritte.

Tool 2: Priorisierungs-Check
Nutze diese Matrix, um Gesundheits-maßnahmen strategisch zu platzieren und die wirkungsvollsten Initiativen zu identifizieren.

Tool 3: Beispiel-Roadmap
Veränderung braucht Struktur und einen ersten Schritt. Diese Roadmap zeigt dir beispielhaft, wie mentale Gesundheit Schritt für Schritt im Unternehmen verankert werden kann. Nicht als starres Projekt, sondern als lernender Prozess – mit Raum für Feedback, Beteiligung und Wachstum.

Direkt zum Download:

DANKE, DASS DU MITGEGANGEN BIST!

Dieses Playbook war kein Ratgeber im klassischen Sinne. Es war eine Reise - mit Höhen, Zweifeln, Erkenntnissen und echten Menschen. Lena und Stefan haben dich begleitet.

Aber die eigentliche Hauptrolle spielst du

Ob du HR-Verantwortliche:r bist, Führungskraft, Teammitglied oder Organisationsentwickler:in - die eigentliche Heldin oder der eigentliche Held bist du - mit deinem Mut, deinem Blick nach vorn und deinem Wunsch, Gesundheit neu zu gestalten.

WARUM ICH DIESES PLAYBOOK GESCHRIEBEN HABE

> *Weil ich es satt habe, dass Gesundheit in Unternehmen oft mit dem Gesundheitstag im Pausenraum endet. Weil ich gesehen habe, wie viel Potenzial verloren geht, wenn Kommunikation und Kultur nicht Hand in Hand mit Gesundheit gedacht werden. Weil ich fest daran glaube, dass BGM der Schlüssel sein kann - nicht nur zu weniger Krankheitstagen, sondern zu mehr Menschlichkeit, Vertrauen, Sinn und Energie im Arbeitsalltag.*

Ich bin Rebecca, Gründerin von HEALTHComm Marketing & Kommunikation aus Düsseldorf: Strategin, evidenzbasierte Copywriterin, KI Enthusiastin und Impulsgeberin für gesunde Unternehmenskulturen. Mit diesem Playbook will ich inspirieren, zum Nachdenken anregen - und vor allem: Mut machen. Mut, neue Wege zu gehen. Mut, Gewohntes zu hinterfragen. Mut, Gesundheit endlich strategisch zu denken.

LASS UNS SPRECHEN. SPARREN. KREATIV WERDEN. GESTALTEN.



Als Kommunikationsstrategin für gesunde Unternehmenskultur unterstütze ich dich dabei, eure Botschaft zu finden - und sie so zu erzählen, dass sie wirkt. Klar. Kreativ. Integrativ.

Und immer mit Herz.

KONTAKT:

hi@healthcomm-kommunikation.de

+49 162 232 93 54

www.healthcomm-kommunikation.de

Rebecca Mischke

Das war erst der Anfang.

BGM ist kein Standardprodukt. Dein Unternehmen ist kein Standard-Umfeld.
Warum sollte es dein Playbook sein?
Das Design, das du in den Händen hältst, ist erst der Anfang.
Ob „Neon Tech“, „Sustainable Forest“ oder dein ganz eigenes Corporate Design:
Wir machen dieses Playbook zu eurem Playbook.
Damit Gesundheit nicht nur ein Thema bleibt, sondern Teil eurer DNA wird.



Scanne den Code und entdecke alle Style-Editions auf www.healthcomm-kommunikation.de
oder gestalte dein Unikat.

#Healthrebel