



Gesundheit als Führungsaufgabe

Andreas Gscheidle, Motio Hannover

motio
Arbeit einfach besser machen

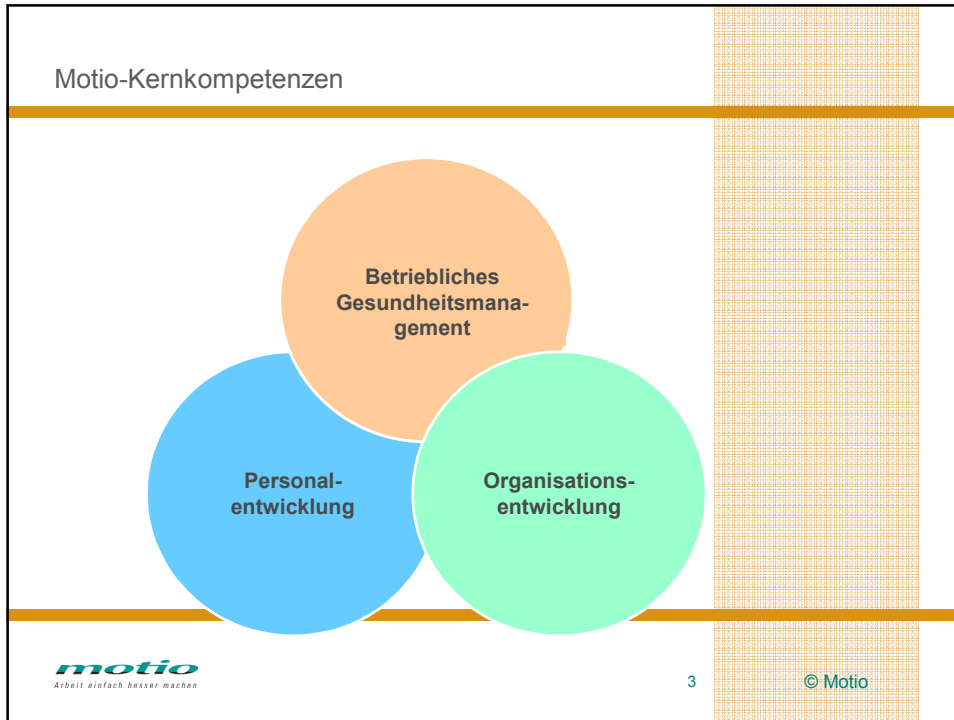
Motio in Deutschland

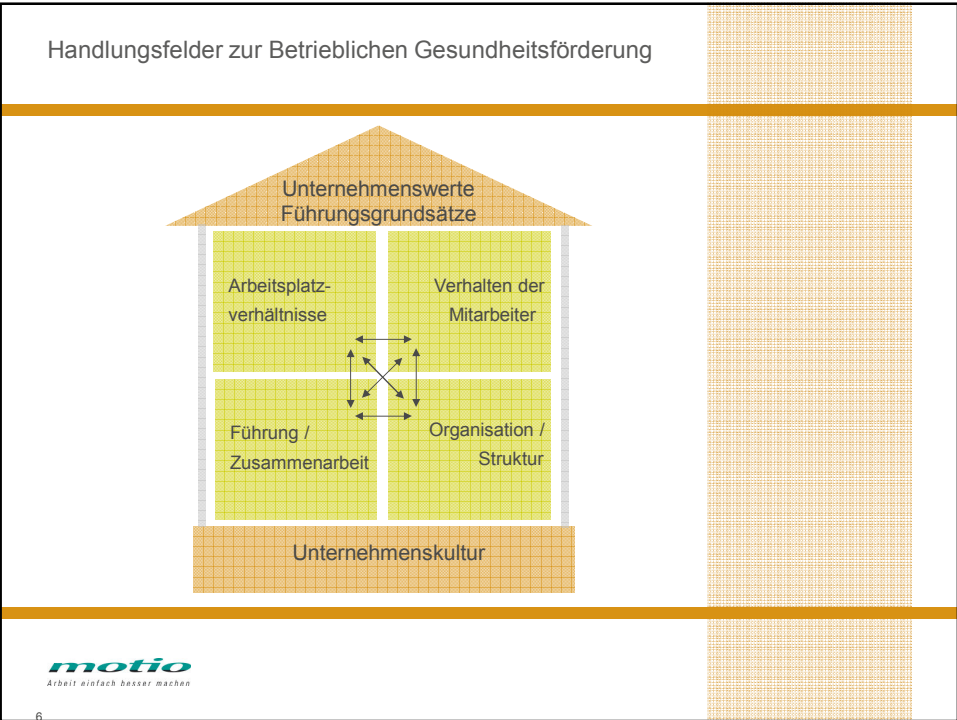
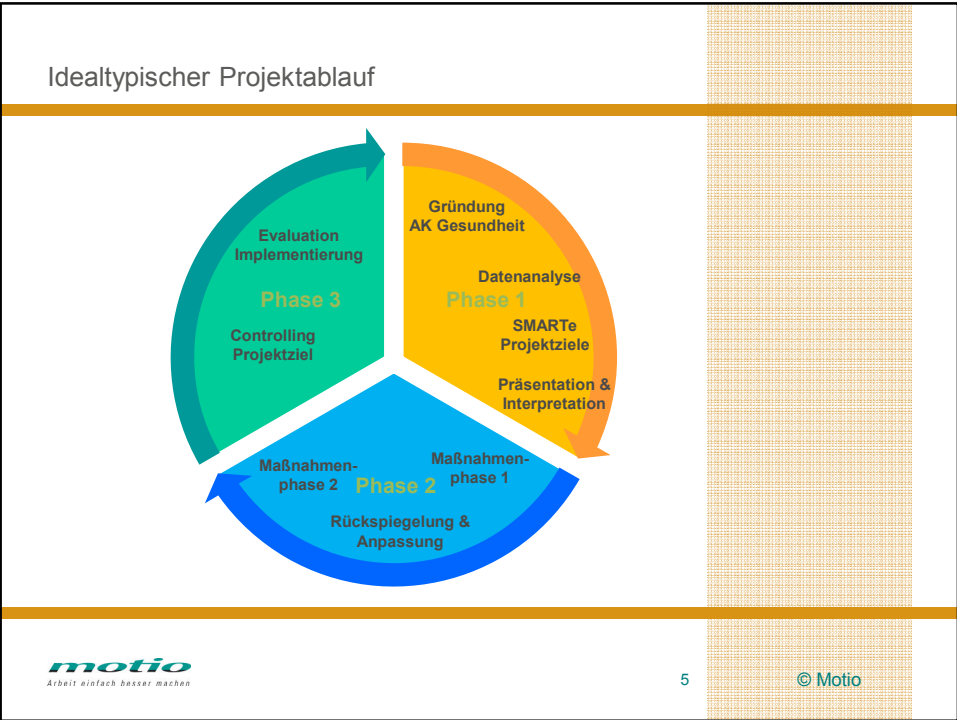


Motio Verbundgesellschaft mbH
Management personeller Ressourcen

- 19 Standorte
- 230 Mitarbeiter/innen
- 150 Kundenpartner
- Gründung 1987

motio
Arbeit einfach besser machen





1. Prozessberatung/ Prozessbegleitung

Beratungsansatz und Beratungsmodule

- Beratung zum Aufbau bzw. zur Weiterentwicklung von Gesundheitsmanagement im Betrieb
- Moderation der Sitzungen im Arbeitskreis Gesundheit und relevanter Gremien
- Vernetzung der betrieblichen Gesundheitsbereiche und –aktivitäten
- Beratung zum Aufbau von Kommunikationsstrukturen



2. Analysetools

- Gesundheitsreport (Krankenkassen-Betriebsbericht)
- Mitarbeiterbefragungen
- Gesundheitszirkel (GZ)
- Arbeitssituationsanalyse zur Verbesserung der Arbeitssituation -
 - Arbeitssituationsanalyse Variante 1 (AWS 1)
 - Arbeitssituationsanalyse Variante 2 mit Lösungsworkshop (AWS 2)
 - Workshop zur Verbesserung der Arbeitssituation (WVA)
- Psychische Gefährdungsanalyse
- Stress-Indikator-Matrix
- Zukunftswerkstätten
- OpenSpace-Veranstaltungen
- Altersstrukturanalyse und Demografieberatung



3. Programme und Seminare für Führungskräfte

- „Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe“ (Vortrag, 2 Std.)
- „Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe“ (WS, 0,5 Tage)
- „Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe“ (WS, 2 Tage)
- „Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe
+ Medical-Check-up“ (WS, 3 Tage)
- Führungskräfteprogramme (gesundheitsgerechte
Mitarbeiterführung und Gesundheit als Führungsaufgabe)
- Burnout-Prävention
- Klimaworkshops
- Führungskräfte-Feedback (90°-180°-270°-360°)
- Suchtprävention am Arbeitsplatz – eine Führungsaufgabe
- Gesundheitscoaching (vor Ort und telefonisch)



motio
Arbeit einfach besser machen

29.10.2013 9

4. Arbeitsplatzbezogen Programme und Seminare

- Programme für Auszubildende
- Ergotrainingprogramm - Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen am Bildschirmarbeitsplatz
- Arbeitsplatzprogramme (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen für unterschiedliche Zielgruppen)
- Stress-Arbeitsplatzprogramm
- Programme für „Altersgerechtes Arbeiten“



motio
Arbeit einfach besser machen

29.10.2013 10

5. Programme und Seminare zum Stressbewältigungsmanagement

- Psychische Gefährdungsbeurteilung
- Stressbewältigungsmanagement Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
- Stress-Arbeitsplatzprogramm
- Kurse/ Seminare zur multimodalen Stressbewältigung
- Stressbewältigungsprogramm „Innere Gelassenheit“
- Seminare zum Themenkreis psychische Erkrankungen
- Burnout (Seminare für Führungskräfte) - Konzepte, Qualifikationen
- Stress-Indikator-Matrix
- Motio-Matrix-6
- Work-Life-Balance
- Stress-/Gesundheits-Coaching
- Telefon-Coaching
- Stress-Messungen



motio
Arbeit einfach besser machen

29.10.2013 11

6. Programme und Seminare

- Teamentwicklung
- Konfliktmanagement
- Selbstbehauptungstraining
- Altersgerechtes Arbeiten und Gesundheit



7. Programme und Seminare Themenbereich „Sucht“

- Nichtraucherprogramm „Rauchfrei im Betrieb“
- Workshop „Punktnüchternheit“
- „Stopp Arbeitssucht“

motio
Arbeit einfach besser machen

29.10.2013 12

Betriebliches Gesundheitsmanagement		Personal- und Organisationsentwicklung	
<p>Beratung und Analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterbefragungen Belastungsbeurteilungen Gesundheitsberichte AU-Auswertungen Arbeitsplatzanalysen Gesundheitszirkel Expertenzirkel Screenings Evaluation 	<p>Optimierungsmaßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> Projektmanagement Arbeitsplatzprogramme Azuleprogramme Qualitäts-/Gesundheitszirkel Ergonomieoptimierung Betriebliches Eingliederungsmanagement Medizinische Screenings Gesundheitskurse/-seminare Führungseminare Stressmanagement (IGRM, Herz-Gehirn-Quotient) Life-Balance Das 'rauchfreie' Unternehmen Train The Trainer 	<p>Unternehmenskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung Lernender Organisationen Systems Thinking Strategische Personalentwicklung Ziel- und Leitbildentwicklung Mitarbeiterbefragungen Assessments Personalauswahlverfahren / Modeling Outplacement / Trennungsgespräche Assessments Demografieprojekte 	<p>Führungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> Führungskräfte-Aufbauprogramm Gesund Führen Mitarbeiter- und Teamführung Soziale Kompetenz Stressmanagement Lifebalance Konfliktmanagement / Mediation Gesundheitsgespräche / BEM Coaching (Wingwared) Identity Compass® 360° Feedback
<p>Prozessberatung/ Prozessbegleitung</p> <ul style="list-style-type: none"> Beratungsmodule Erläuterung Beratung zum Aufbau Gesundheitsmanagement im Betrieb (GSM) Weitere Begleitung von Veränderungsprozessen Moderationsleistungen Moderation der Sitzungen im Arbeitskreis Gesundheit Moderation von Netzwerktreffen 	<p>Kurse</p> <ul style="list-style-type: none"> Kurse zum Herzkreislauftraining / Walking / Nordic Walking Entspannungskurs Die WACKUS!-Rückenschule Kurse zur Ernährungsberatung / Abnahmeprogramm "Gesund Ernähren - Aktiv Bewegen Gewicht reduzieren und halten" 	<p>Methodenkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> Selbstführung / Selbstmanagement Innere Ressourcenmanagement Moderation Sitzungsmanagement Rhetorik Projektmanagement Gesunde Führung 	<p>Teamkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> Teamentwicklung Indoor- / Outdoor-Trainings Teampotenzierung Teamanalyse Team-Assessment Team-Coaching Teamprofiling
<p>Analysetools</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesundheitsreport (Betriebsbericht) Orientierungsworkshop (OW für Führungskräfte mehrerer KMU) Arbeitsplatzanalysen (ASA) Gesundheitszirkel (GZ) Workshop zur Verbesserung der Arbeitssituation Mitarbeiterbefragungen Stress-Indikator-Matrix (SIM) Zukunftswerkstätten 	<p>Programm und Seminartools</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsplatz- / ErgoTrainprogramme Teamentwicklung Kommunikationsentwicklung - Seminar Konfliktmanagement Führungskräfteprogramme: "Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung", "Betriebliches Gesundheitsmanagement als Erfolgsfaktor", Programme für Auszubildende Demografie-Programme: "altersgerechtes Arbeiten" Stressbewältigung /Burn-out-Prevention Life-Balance Programme zur Suchtproblematik Gesundheitscoaching 	 <p>Arbeit einfach besser machen</p>	
 <p>Arbeit einfach besser machen</p>		13	13

Gesundheit ist Führungsaufgabe!









14


Gesund Führen – als hätten wir nicht schon genug zu tun...



motio
Arbeit einfach besser machen

29.10.2013 15

Gesundheitsdefinition

Gesundheit ist ganzheitlich definiert als psychisches, körperliches und soziales Wohlbefinden bei **gleichzeitiger Förderung** und Gewährleistung der Handlungskompetenz der Menschen für ein aktives Verhalten.

(WHO, Ottawa-Charta, 1986; autorisierte Übersetzung, 1993)

Hinweis auf Führung?!

motio
Arbeit einfach besser machen

16

© Motio

Betriebliche Gesundheitsförderung

„Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine moderne Unternehmensstrategie, die Erkrankungen am Arbeitsplatz vorbeugt, Gesundheitspotenziale stärkt und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessert.“

(Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union)

Salutogenese-Modell: Was macht gesund?

Menschen, die ein tiefsitzendes Gefühl des Vertrauens in ihre Fähigkeit besitzen, ...

... und das, was um sie herum geschieht, verstehen

Verstehbarkeit

... Mittel und Wege zu finden, mit den unterschiedlichen Situationen fertig zu werden

Handhabbarkeit

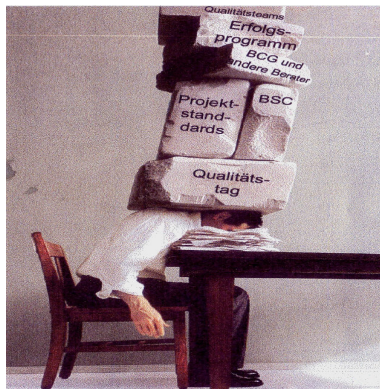
... immer wieder Sinn zu konstituieren

Sinnhaftigkeit

... sind objektiv gesünder als Menschen, die dieses Vertrauensgefühl nicht entwickeln.

Antonovsky

Gesundheit als Führungsaufgabe - Eine zusätzliche Last? -



„Viele Maßnahmen meines Arbeitgebers helfen mir wirksam, dass ich meine wichtigen Aufgaben nicht aus dem Auge verliere.“

(© Dr. Matthias Lauterbach)

Passen Sie auf, was beim Mitarbeiter ankommt....

Die Rolle der Führungskräfte im BGM

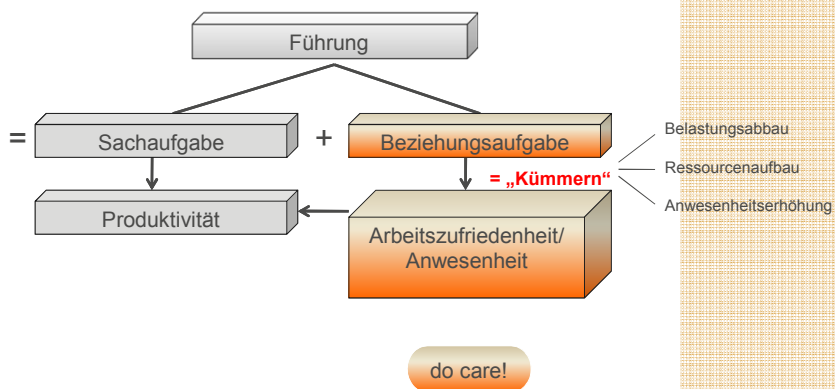


Führungskräfte sind Mitgestalter von Arbeitsbedingungen

Sie nehmen Einfluss...

- ...auf die ergonomische Gestaltung
- ...auf die Arbeitsorganisation
- ...auf das soziale Miteinander

Aufgaben der Führungskraft nach Nieder (2001)



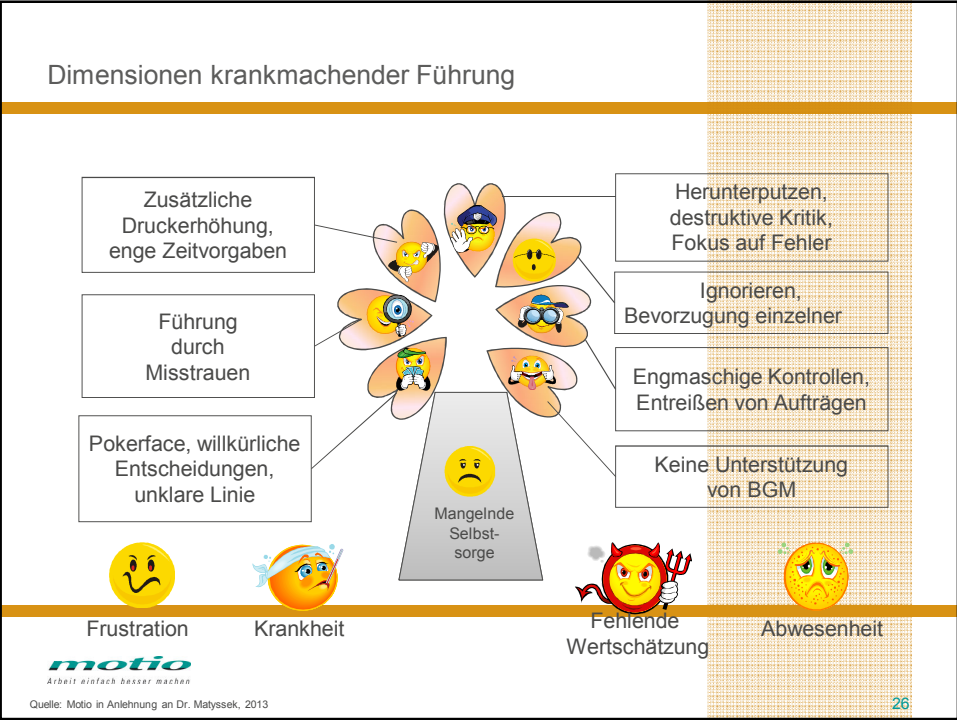
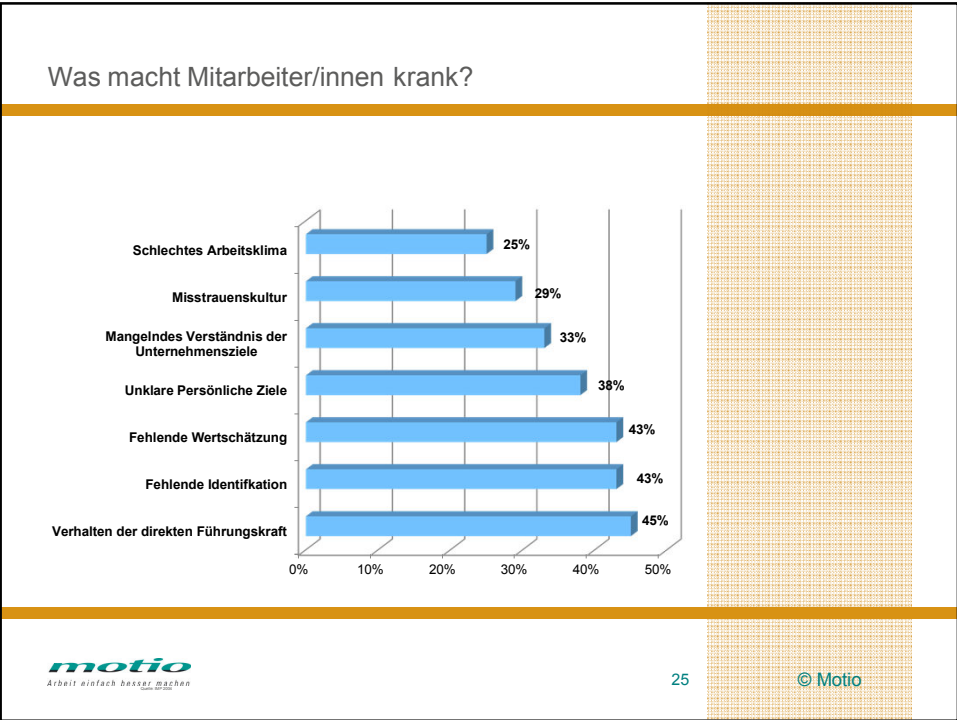
Stressfalle Unternehmen

Führungskräfte...

- ...tragen große Verantwortung für andere und sich selbst,
- ...sind extrem belastet,
- ...leiden oft unter Überforderung,
- ...stehen seelisch unter Dauerdruck,
- ...denken sich überfordert, weil sie...
 - ...oft unfundierte Entscheidungen zu treffen habe,
 - ...Vor-Gesetzte sein müssen,
 - ...Wertschätzung nicht verlieren wollen,
 - ...Krankheit und Unfall fürchten,
 - ...gesundheitlich zu stark belastet sind,
 - ...Angst vor Jobverlust haben *und*
 - ...ihr Privatleben in Mitleidenschaft gezogen sehen
 - ...ihre (Work-)Life-Balance nicht schaffen.

Kann Führung krank machen?

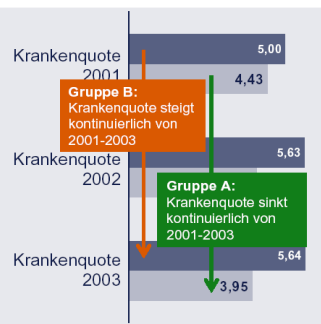
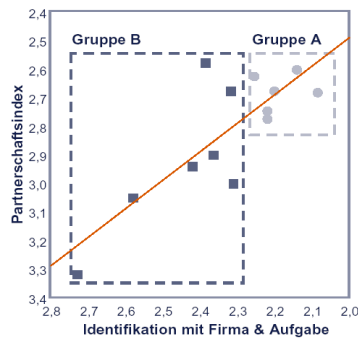




Führung und Krankenstand

Je höher die Identifikation und partnerschaftliche Führung, desto geringer ist die Krankenquote (in den 163 größeren Bertelsmann Firmen)

Partnerschaftliche Unternehmenskultur wirkt auf die Krankenquote (Unternehmensbereich in D)



■ Gruppe B: Bottom 50% in Identifikation und Partnerschaft
 motio Arbeit einfach besser machen

■ Gruppe A: Top 50% in Identifikation und Partnerschaft

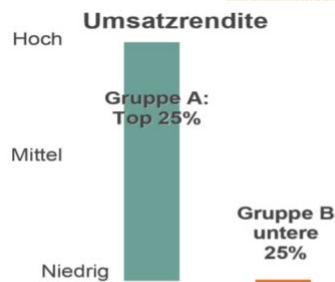
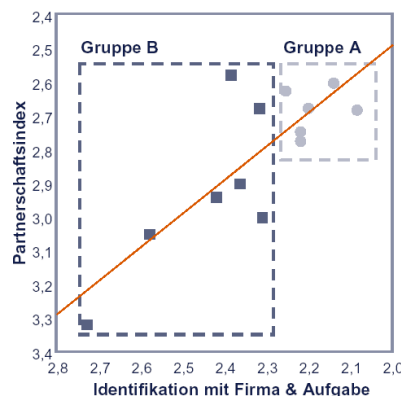
19

© Motio

27

Führungsstil und Umsatzrendite

Je höher die Identifikation, desto höher das Betriebsergebnis (in 163 größeren Bertelsmann Firmen)



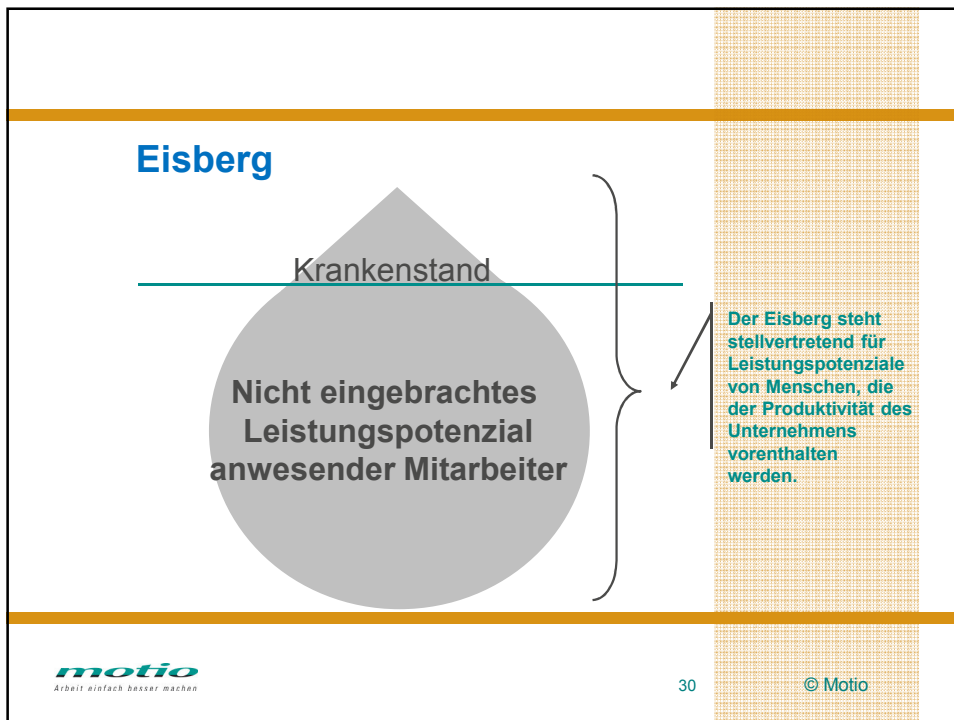
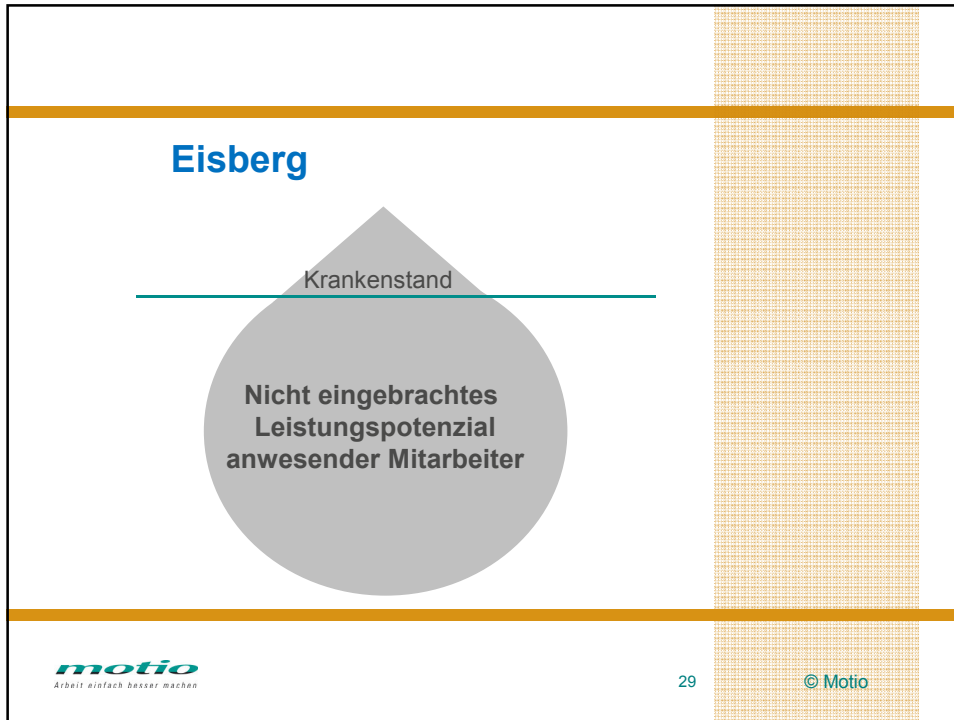
* Anteil positiver Antworten auf die Fragen „Zufriedenheit mit persönlicher Arbeit insgesamt“ und „Ich würde wieder in meine Firma gehen“.
 ** Anteil positiver Antworten auf 25 Fragen zur Umsetzung der Bertelsmann-Essentials.

■ Gruppe B: Bottom 50% in Identifikation und Partnerschaft
 motio Arbeit einfach besser machen

■ Gruppe A: Top 50% in Identifikation und Partnerschaft

© Motio

28



Eisberg

Krankenstand

Nicht eingebrachtes Leistungspotenzial anwesender Mitarbeiter

Der gemessene Krankenstand ist die sichtbare Spitze eines Eisbergs.

motio
Arbeit einfach besser machen

31 © Motio

Detailed description: This slide features an iceberg metaphor. The visible tip of the iceberg is labeled 'Krankenstand' (sickness absence). The much larger submerged part is labeled 'Nicht eingebrachtes Leistungspotenzial anwesender Mitarbeiter' (unrealized performance potential of present employees). A callout box points to the tip with the text 'Der gemessene Krankenstand ist die sichtbare Spitze eines Eisbergs.' The slide includes the 'motio' logo and the tagline 'Arbeit einfach besser machen' at the bottom left, the number '31' in the bottom center, and '© Motio' at the bottom right.

Eisberg

Krankenstand

Nicht eingebrachtes Leistungspotenzial anwesender Mitarbeiter

Es gibt Mitarbeiter, die ihre Leistungspotenziale nicht einbringen, obwohl sie anwesend sind.

motio
Arbeit einfach besser machen

32 © Motio

Detailed description: This slide uses the same iceberg metaphor as slide 31. The visible tip is 'Krankenstand' and the submerged part is 'Nicht eingebrachtes Leistungspotenzial anwesender Mitarbeiter'. A callout box points to the submerged part with the text 'Es gibt Mitarbeiter, die ihre Leistungspotenziale nicht einbringen, obwohl sie anwesend sind.' The slide includes the 'motio' logo and the tagline 'Arbeit einfach besser machen' at the bottom left, the number '32' in the bottom center, and '© Motio' at the bottom right.

Eisberg

Krankenstand

Nicht eingebrachtes Leistungspotenzial anwesender Mitarbeiter

Stichwort „Innere Kündigung“ und „Präsentismus“

Es gibt Mitarbeiter, die ihre Leistungspotenziale nicht einbringen [Können], obwohl sie anwesend sind.

motio
Arbeit einfach besser machen

33 © Motio

Eisberg

Krankenstand

Nicht eingebrachtes Leistungspotenzial anwesender Mitarbeiter

schlechte Führung

geringe Übernahme von Verantwortung

kaum Verbesserungsvorschläge

geringe Hilfsbereitschaft

u.s.w.

Lustlosigkeit / Resignation

Konflikte

Nörgeln / Meckern (Unzufriedenheit)

geringe Qualität

chronisch schlechte Laune

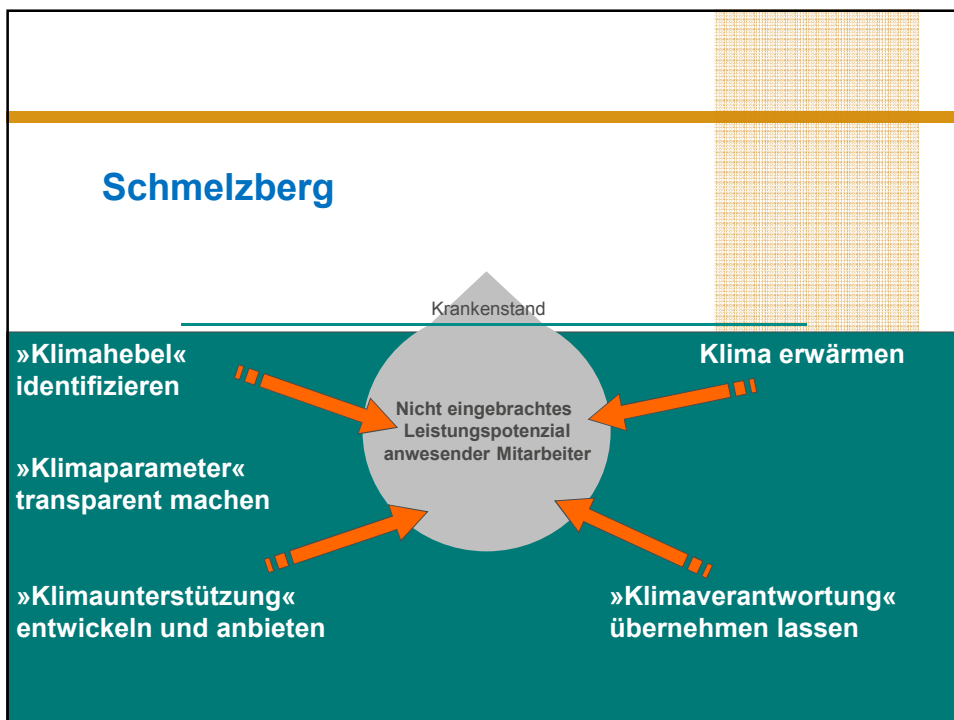
Blockaden

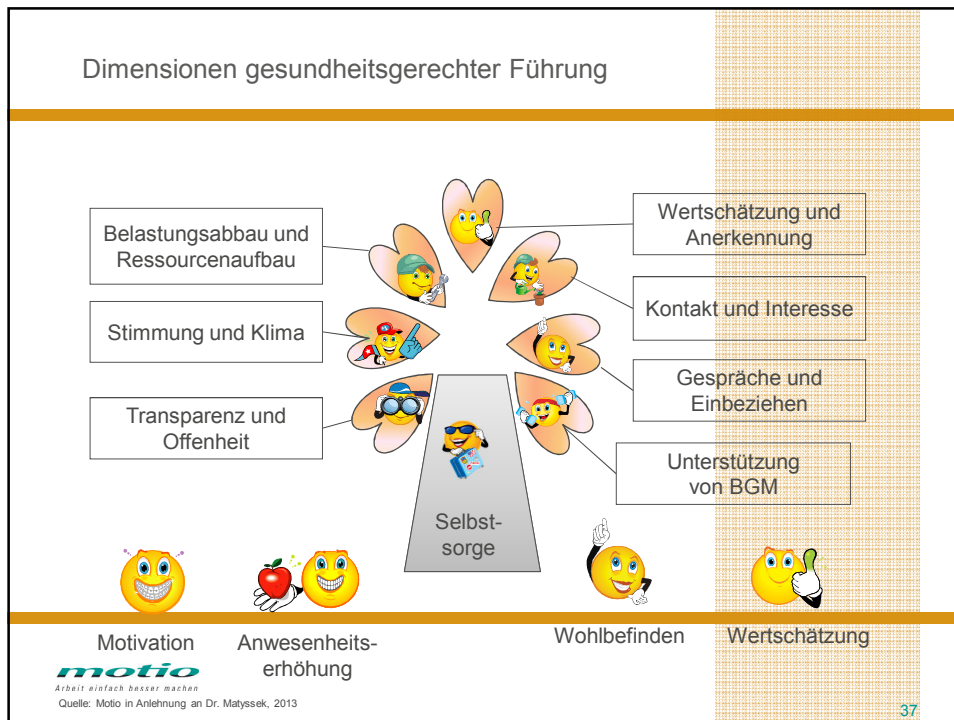
Konsumentenhaltung

Die Folgen „Innerer Kündigung / Präsentismus“ sind wahrnehmbar.

motio
Arbeit einfach besser machen

34 © Motio





Führungsverhalten und Gesundheit

„Weiche“ Faktoren wirken gesundheitsentscheidend

- Vorgesetzte nehmen den Krankenstand mit!
- Gute Mitarbeiter verlassen nicht das Unternehmen, sondern ihren direkten Vorgesetzten.
- Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr.
- Unbefriedigende Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitsplatz erhöht Risiko der Arbeitsfähigkeitsverschlechterung auf das 2,4fache, in Gegenrichtung 3,6fach erhöhte Chance zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit.

motio
Arbeit einfach besser machen
© Motio

38

Führungsverhalten und Gesundheit

„Weiche“ Faktoren wirken gesundheitsentscheidend

- Mitarbeiter brauchen in Veränderungsprozessen Raum für „Psychohygiene“.
- Arbeitsstress ist bei 1/3 aller Betroffenen die Ursache für Herzinfarkt.
- Je stärker der eigene Freiraum kontrolliert werden kann, desto weniger Angst und Stress werden wahrgenommen.

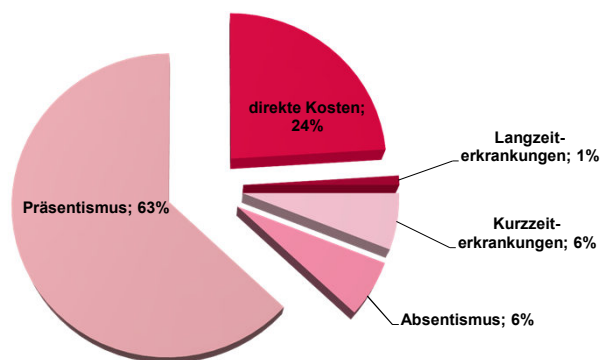
Krankmachendes Führungsverhalten

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ▪ Mangelndes Interesse / keine Aufmerksamkeit | ▪ Zeitdruck machen |
| ▪ Abwertende Kritik | ▪ Ignorieren von Stress-Symptomen |
| ▪ Kritik vor versammelter Mannschaft | ▪ Brüllen, cholerische Anfälle |
| ▪ Nur auf Fehler achten | ▪ Führung mit Druck und Kontrolle |
| ▪ Fehlendes Feedback, mangelnde Transparenz | ▪ Anweisungen ohne Mitsprache |
| ▪ Zurückhaltung von Informationen | ▪ Vorschläge ignorieren |
| | ▪ Kompetenzen entziehen |

Szenarien von Krankheit und Gesundheit

	Krankheit	Gesundheit
Anwesenheit	Präsentismus	Arbeitsfähigkeit
Abwesenheit / Krankmeldung	Arbeitsunfähigkeit	Absentismus

Kosten durch Präsentismus



Quelle: Harvard Business Manager, Januar 2005, Unternehmen: Bank One, USA, 2000

Produktivitätsverlust durch Präsentismus

Krankheitsbilder	Häufigkeit des Auftretens (in %)	Ø Produktivitätsverlust (in %)
Depression	13,9	7,6
Arthritis	19,7	5,9
chronische Schmerzen im unteren Rückenbereich	21,3	5,5
Asthma	6,8	5,2
Sodbrennen	15,2	5,2
Neurodermitis und andere Krankheiten	16,1	5,2
Migräne	12	4,9
Erkältung in den vergangenen beiden Wochen	17,5	4,7
Allergien und Nebenhöhlenerkrankungen	59,8	4,1

Quelle: Harvard Business Manager, Januar 2005, Debra Lerner; William H. Rogers; Hong Chanc vom Tufts New England Medical Center, Boston, 2002; Unternehmen: Lockheed Martin, USA

Gesundheitsmonitor der Bertelsmann-Stiftung: „Viele gehen auch krank zur Arbeit“

Präsentismus

- 71% der Deutschen sind in den vergangenen zwölf Monaten mindestens einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben
- 46% geben an, dies sogar zweimal oder öfter getan zu haben

Gegen den Rat des Arztes ...

- 30% mindestens einmal, etwa die Hälfte
- davon ca. 50% sogar mehrmals

Durchhalten bis zum Wochenende

- 24% haben ein Mal bis zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten
- 44% zweimal oder öfter bis zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten.

Quelle: Bertelsmann Stiftung Gesundheitsmonitor 07.2007

Gesundheitsmonitor der Bertelsmann-Stiftung: „Viele gehen auch krank zur Arbeit“

Beweggründe für das Arbeiten trotz gesundheitlicher Beschwerden:

- 53% aus Pflichtgefühl
- 46% wegen Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen
- 25% auch aus Angst vor beruflichen Nachteilen oder Arbeitsplatzverlust
- Soweit es die Befragten übersehen können, kam es bei Kollegen, die in den letzten zwölf Monaten häufiger oder länger krank geschrieben waren, **nur in Einzelfällen zu beruflichen Nachteilen, Abmahnungen oder Ähnlichem.**
- Etwa ein Viertel der Befragten berichtet mit Blick auf häufig krankheitsbedingt fehlende Mitarbeiter von **Hilfe und Unterstützung durch Kollegen sowie Rücksicht und Verständnis bei Vorgesetzten**
- **bei rund einem Drittel der Befragten ist dies jedoch nie der Fall.**

Präsentismus

- Führungskräfte haben neben dem Mitarbeiter selbst den stärksten Einfluss auf Präsentismusverhalten.
- Sie stehen in dem Zwiespalt zwischen der Arbeitskraft eines trotz Präsentismus anwesenden Mitarbeiter („Zumindest schafft er ein bisschen Arbeit!“) und der Verantwortung für den Mitarbeiter und der Qualität der Arbeit
- Führungskräfte sind selbst stark betroffen

SCHLECHT BEHANDELT?!?!
SIE SOLLTEN ERST MAL SEHEN,
WIE ICH MIT MIR SELBST UMGEHE!!!

motio
Arbeit einfach besser machen

47 © Motio

Johari-Fenster

		Mir selbst	
		bekannt	unbekannt
Anderen	bekannt	Öffentlicher Bereich	Blinder Fleck
	unbekannt	Privater Bereich	Das Unbewusste

Kränkungs-Rache-Dynamik

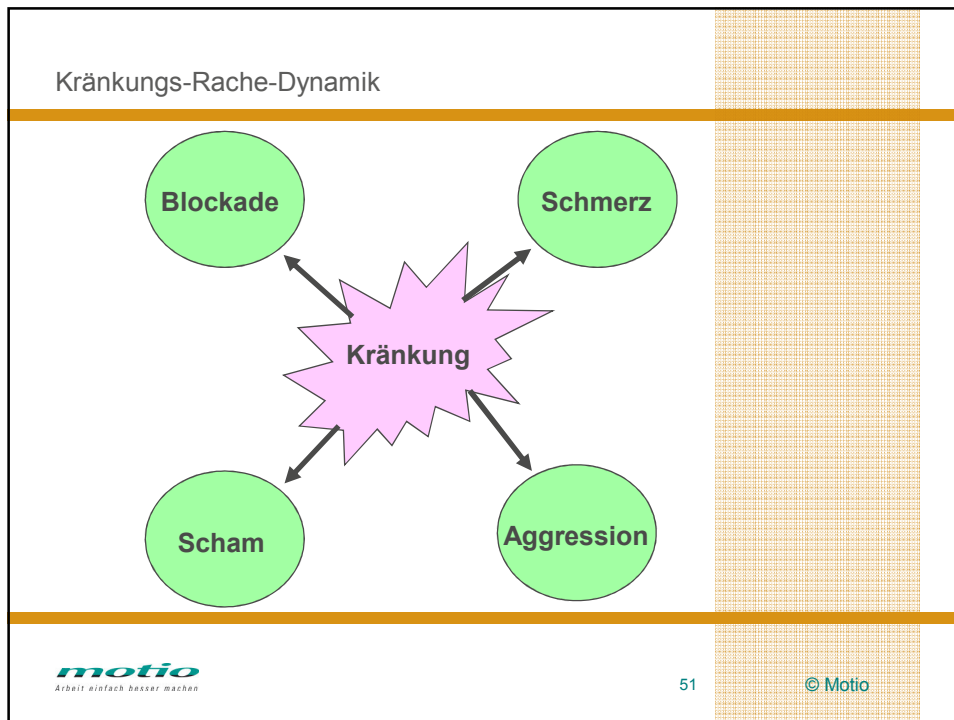


Kränkungs-Rache-Dynamik

1. Wann und wo hat Sie schon eine Führungskraft gekränkt, verletzt, beschämt, vorgeführt,...?

Beschreiben Sie die Situation, wie eine Videokamera diese aufgenommen hätte (Bild und Ton).

2. Wie haben Sie innerlich reagiert?
3. Wie haben Sie sichtbar nach außen reagiert?



Kränkungs-Rache-Dynamik

Jede

Kränkung löst immer

alle vier Prozesse aus!

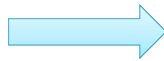
- Auch wenn meist nur eine bewusst ist,
- z.B.: „Ich ärgere mich!“

motio
Arbeit einfach besser machen

29.10.2013 52

12 Schlüsselfragen zum Navigieren

- In letzten 25 Jahren hat das Gallup Institut mehr als eine Million Arbeitnehmer befragt und jene wenigen Kernfragen herausgearbeitet, mit denen sich die Qualität eines starken, vitalen Arbeitsumfeldes messen lässt.*
- 12 Fragen kristallisierten sich heraus, mit denen sich die Stärke, bzw. die Qualität eines Arbeitsumfeld bestimmen und messen lässt.
- Diese 12 Fragen messen jene Kernelemente, die unverzichtbar sind, will das Unternehmen motivierte Mitarbeiter gewinnen, an sich binden und produktiv beschäftigen.



 Curt Coffman: First, Break all the Rules. NY 1999.
Arbeit einfach besser machen

53

Mitarbeiterfragen, mit denen Führungskräfte die Qualität des Arbeitsumfelds messen“

1. Weiß ich, was bei der Arbeit / im Projekt von mir erwartet wird?
2. Habe ich die Materialien und Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen?
3. Habe ich bei der Arbeit jeden Tag auch die Gelegenheit das zu tun, was ich am besten kann?
4. Habe ich in der letzten Zeit für gute Arbeit von meinem Chef Anerkennung und Lob bekommen?
5. Interessiert sich mein Chef für mich als Mensch?
6. Unterstützt und fördert mich mein Chef in meiner Entwicklung?
7. Habe ich den Eindruck, dass bei der Arbeit meine Meinung und meine Vorstellungen zählen?
8. Geben Ziele und Ausrichtung der Einheit mir das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist?
9. Sind auch die anderen im Team bestrebt, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?
10. Habe ich innerhalb der Firma gute soziale Kontakte?
11. Hat mein Chef in den letzten sechs Monaten mit mir über meine Fortschritte gesprochen?
12. Hatte ich während des letzten Jahres die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln?

Marcus Buckingham, Curt Coffman: First, Break all the Rules. NY 1999.

 Arbeit einfach besser machen

54

Führungsverhalten und Gesundheit Weiche Faktoren wirken gesundheitsentscheidend

- Vorgesetzte nehmen den Krankenstand mit!
- Gute Mitarbeiter verlassen nicht das Unternehmen, sondern ihren direkten Vorgesetzten.
- Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr.
- Unbefriedigende Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitsplatz erhöht das Risiko der Arbeitsfähigkeitsverschlechterung auf das 2,4fache, in Gegenrichtung 3,6fach erhöhte Chance zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit.

Führungsverhalten und Gesundheit Weiche Faktoren wirken gesundheitsentscheidend

- Mitarbeiter brauchen in Veränderungsprozessen Raum für „Psychohygiene“.
- Arbeitsstress ist bei 1/3 aller Betroffenen die Ursache für Herzinfarkt.
- Je stärker der eigene Freiraum kontrolliert werden kann, desto weniger Angst und Stress werden wahrgenommen.

Es lohnt sich zu investieren!



motio
Arbeit einfach besser machen

57

© Motio

Nutzen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

... für das Unternehmen

- ✓ erhöhte Arbeitszufriedenheit und -produktivität
- ✓ langfristige Senkung von Krankenständen, Fluktuation und Arbeitsunfällen
- ✓ gesteigerte Qualität der Produkte und Dienstleistung
- ✓ verbesserte Kommunikation und Kooperation
- ✓ Kostensenkung
- ✓ Imagegewinn für das Unternehmen
- ✓ **Steuerliche Absetzbarkeit seit 01.01.2009: 500,- € je MA**

... für die Mitarbeiter/innen

- ✓ erhöhte Arbeitszufriedenheit und -produktivität
- ✓ weniger Arbeitsbelastungen
- ✓ verringerte gesundheitliche Belastungen
- ✓ gesteigertes Wohlbefinden
- ✓ mehr Motivation
- ✓ besseres Betriebsklima
- ✓ gesünderes Verhalten auch in der Freizeit

motio
Arbeit einfach besser machen

58

© Motio

Kosten-Nutzen-Rechnungen für BGM

- Branche: Banken
- Unternehmen: Hamburger Sparkasse
- Erhebungszeitraum: 2004-2006
- Teilnehmerzahl: 175
- Maßnahmen: Gesundheit als Führungsaufgabe, Ergonomieoptimierung, Motio-Ergotrainprogramm, Wasseraufbereitungsanlage
- Senkung Krankenstand: -0,69%
- ROI ohne Krankenkassenzuschüsse: 1 : 1,3
- ROI mit Krankenkassenzuschüssen: 1 : 6
- Mitarbeiterzufriedenheit: +1,2 (Schulnotensystem)
- Evaluation durch BWL-Diplomarbeit von Christine Wulf, FH Stralsund, Juni 2007
- Begleitende Krankenkasse: DAK



Kosten-Nutzen-Rechnungen für BGM

- Branche: Öff. Verwaltung
- Unternehmen: Landkreis Demmin
- Erhebungszeitraum: 2004-2006
- Teilnehmerzahl: 150
- Maßnahmen: Mitarbeiterbefragung, Gesundheitszirkel, Führungskräfteentwicklung, BEM, Ergonomieoptimierung
- Senkung Krankenstand: von 7,0% auf 5,8%, -1,2%
- ROI ohne Krankenkassenzuschüsse: 1 : 2
- ROI mit Krankenkassenzuschüssen: 1 : 10
- Begleitende Krankenkasse: DAK



Kosten-Nutzen-Rechnungen für BGM

- Branche: Elektronik
- Unternehmen: Siemens AG
- Erhebungszeitraum: 1996-1997
- Maßnahmen: „Entwicklung natürlicher Autorität durch Vermeidung von Kränkungs-Rache-Dynamiken und Steigerung der wertschätzenden Kommunikation“
- Senkung Krankenstand: von 8,5% auf 6,5%
- Begleitende Krankenkasse: SBK



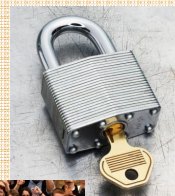
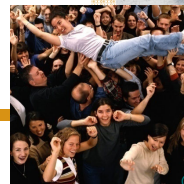
motio
Arbeit einfach besser machen

61

© Motio

Welchen Nutzen haben Sie als Führungskraft / Unternehmen?

- Mehr gesunde und anwesende Mitarbeiter/innen
- Höhere Quantität und Qualität der Arbeit
- Motivierte Mitarbeiter
- Ein Schlüssel mehr, um Ihren Führungserfolg zu optimieren
- Sie bleiben selbst gesund und haben Ausgleichsstrategien



motio
Arbeit einfach besser machen

© Motio

62

*„Die Probleme,
die es in der Welt gibt,
können nicht mit den gleichen
Denkweisen gelöst werden,
die sie verursacht haben.“*

Albert Einstein

