

Corporate Health als Management Instrument

Stephan Poschik | Geschäftsführer und Inhaber



Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir alle werden mittlerweile mit den Auswirkungen der Digitalisierung und des Industrie 4.0 Zeitalters konfrontiert - dies sowohl am Arbeitsplatz, als auch bei uns zu Hause. Diese neue Art der Vernetzung und Digitalisierung ermöglicht bisher kaum angenommene Potenziale für neue Geschäftsmodelle, sowie weitere massive Einsparungen und Prozessoptimierungen, wirft aber auch weitere Probleme in Hinblick auf die Belastungen der Mitarbeiter, sowie Anforderungen an das Leadership Team auf.

Wir, von feel the energy, als erfahrene Berater im Bereich Corporate Health, erkennen bereits heute bestehende und zukünftige Potenziale zur Erlangung von Wettbewerbsvorteilen auf Basis von gesunden und motivierten Mitarbeitern. Dies ist insbesondere für die zukünftigen Änderungen, welche immer rascher vor sich gehen und deren Zyklen immer kürzer werden, relevant, da nur gesunde Mitarbeiter (auch geistig) fit genug sind, um diese Veränderungsprozesse physisch und psychisch bewältigen zu können.

Wir sind froh, dieses White Paper mit Ihnen teilen zu können und möchten Ihnen einen kurzen Einblick in die wesentlichen Grundlagen und Parameter für ein erfolgreiches und nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement geben, das einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten kann.

Wir freuen uns auf eine angeregte Diskussion mit Ihnen darüber.

Hochachtungsvoll

Stephan Poschik

Geschäftsführung | feel the energy

Unternehmensberater & KeyNote Speaker TrainersExcellence Top 100

+43 676 8783 8990 | office@feeltheenergy.com

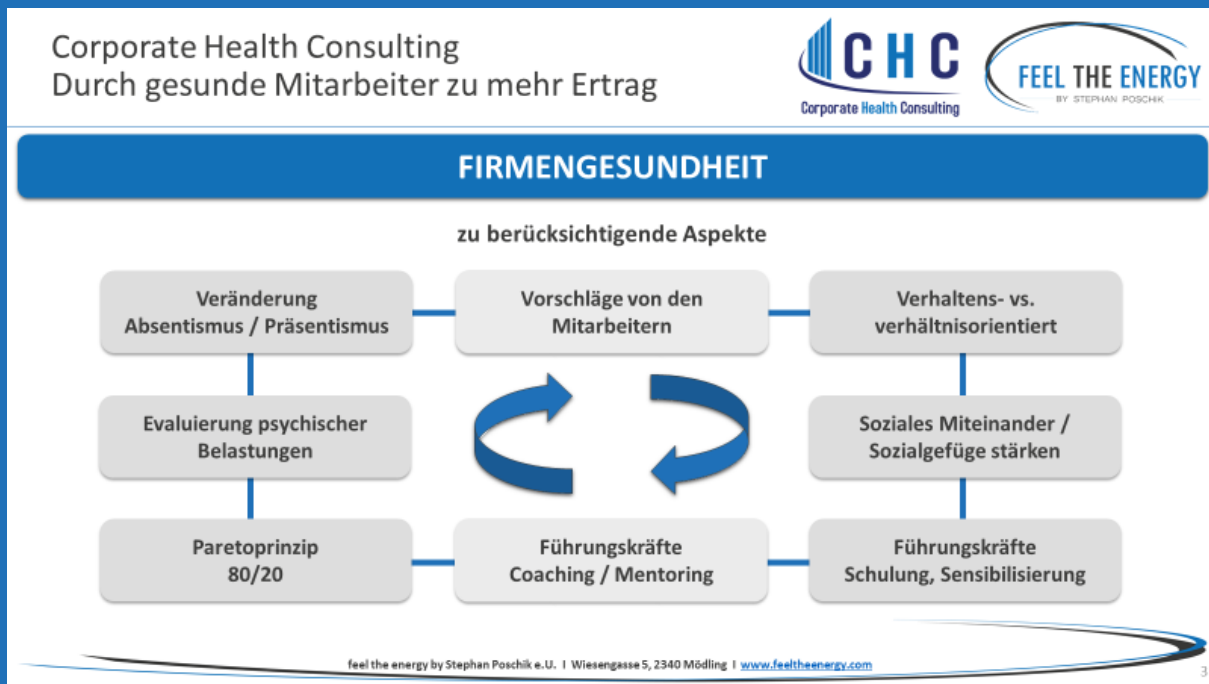
www.feeltheenergy.com | www.corporate-health-consulting.com



Was ist betriebliches Gesundheitsmanagement?

Ein paar Schlagworte, die man wohl kennt, sind z.B. Absentismus/Präsentismus, die beide eine nachteilige Auswirkung auf die geleistete Arbeit im Unternehmen haben. Das eine sofort (Absentismus), das andere, durch nicht geheilte Krankheiten und weitere Ansteckungen, später.

Ein weiterer Punkt ist die psychische Belastung am Arbeitsplatz (wird auch vom Gesetzgeber als analyserelevant angesehen und ist daher auch zu überprüfen). Hier geht es u.a. auch um die Vermeidung von Burn Out Symptomen.



Ebenfalls sehr interessant ist das Thema der Diskrepanz zwischen verhältnisorientiert und verhaltensorientiert. Die Widersprüchlichkeit besteht darin, dass auf der einen Seite die Verhältnisse im Unternehmen zwar hergestellt werden (z.B. Wasserspender, Obstkorb etc.), aber die Mitarbeiter ihr Verhalten nicht darauf einstellen. Dies gibt es natürlich auch umgekehrt. D.h. sind das Verhalten und die Verhältnisse nicht abgestimmt, ist die Wirkung nicht gegeben.

Auch das soziale Miteinander ist ein Thema, das im strategischen Gesundheitsmanagement behandelt werden soll. Dazu gibt es auch aus der Sozialforschung sehr viele Studien. Wenn man ein gutes soziales Umfeld hat, d.h. z.B. einen guten Freundeskreis, ist man gesünder, lebt länger, ist man aktiver, fitter, belastbarer und das gleiche gilt natürlich auch für das Unternehmen.

Ein wesentlicher Aspekt ist die Miteinbeziehung der Führungskräfte, da sie ein gewichtiger Faktor in verschiedensten Richtungen sind. Einerseits sind die Führungskräfte jene, die von den Mitarbeitern beobachtet werden, die ihnen als Vorbild dienen. D.h. es wird Vorgelebtes nachgeahmt. Andererseits ist das Management dafür verantwortlich, welche Rahmenbedingungen herrschen, wie die Kommunikation im Unternehmen läuft und wie der Führungsstil, der sich, wie allgemein bekannt, aber selten in der Praxis beachtet, auf das Wohlbefinden und damit auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter auswirkt.

„Führungsverhalten kann auf die Gesundheit der Mitarbeiter als Ressource oder als Stressor wirken“

S. Gregersen, S Vincent-Höperer, A. Nienhaus

Tatsächlich zeigen eine Unmenge von Studien, wie sich „schlechtes“ Management negativ und „gutes“ Management positiv auf die Leistungsperformance, Kreativität, Innovationsfähigkeit, Reaktion auf Veränderungen und damit auf den Unternehmenserfolg auswirkt.

Daher muss auch diese Komponente als wesentlicher Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements betrachtet werden.

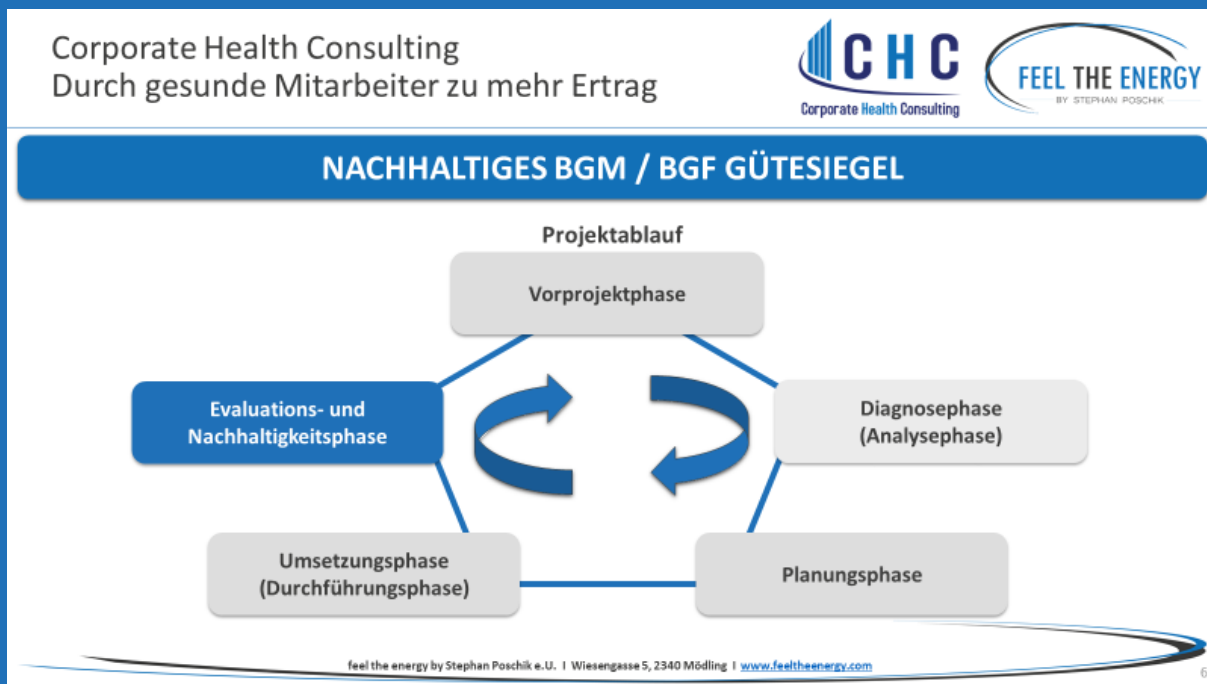
„Es gibt keine schlechten Mitarbeiter, es gibt nur schlechtes Management!“

Frank Stronach

Nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine strukturiert strategische Vorgehensweise mit aktiver Unterstützung des Managements ist von vitaler Bedeutung für ein funktionierendes, werthaltiges und erfolgsversprechendes Gesundheitsmanagement. Voneinander unabhängige Einzelaktivitäten bringen, wenn überhaupt, nur kurzfristige Verbesserungen.

An erster Stelle steht, wie in jedem Projekt, die Formierung eines Projektteams, welches eine Strategie und ein Konzept entwickelt (Vorprojektphase). Es geht hier darum, nicht einfach einen Ernährungsvortrag zu planen, sondern ein Konzept für drei bis fünf Jahre, welches dann auch aktiv und durchgängig umgesetzt wird.



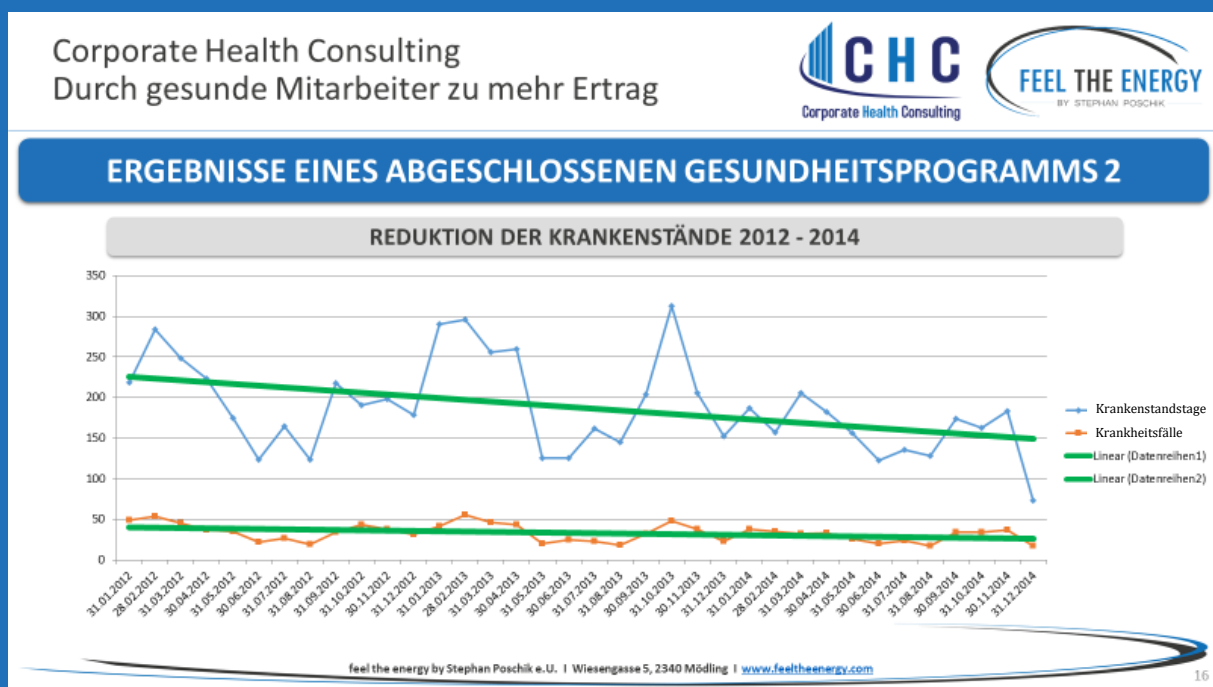
Es schließt eine Diagnosephase an, in der eine Ist-Soll Analyse erfolgt, wo z.B. der subjektive Stresslevel abgefragt wird. Ebenso wird analysiert, welche Mitarbeiter welche Art von Druck, Stress auch brauchen, um eine hohe Performance zu erlangen.

Die daraus erhaltenen Erkenntnisse werden dann in einen Projektplan übergeführt, welcher in der Umsetzungsphase exekutiert wird. Eine zwischenzeitliche Evaluierung des aktuellen Status Quo ist notwendig, um mögliche Fehlentwicklungen hinten anzuhalten und eventuell erkennbaren Defiziten mit Maßnahmen zu begegnen. So kommt man in einen natürlichen Regelkreis, der ein nachhaltiges und wirksames betriebliches Gesundheitsmanagement begründet und ausmacht.

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Wettbewerbsvorteil

Die sich ergebenden Vorteile eines strukturierten und nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements sind vielschichtig, wobei es hier vordergründige Vorteile (erhebliche Reduktion der Krankenstandstage), aber auch weitere, wie z.B. weniger Fehleranfälligkeit, höhere Stressresistenz, höhere Produktivität (u.A. auch durch erhöhte Anwesenheit) durch physisch und geistig gesunde Mitarbeiter, gibt.

Wenn man auf das Thema der Krankenstandstage zurückkommt, können wir aus unserer langjährigen Erfahrung von mindestens 17% Reduktion durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement-Programm ausgehen, wobei der Durchschnitt weit höher liegt. Im Weiteren kann ein ROI von 1:5 angenommen werden (wie z.B. Price Waterhouse Coopers errechnet hat). Das bedeutet schon einmal eine erhebliche Kostenreduktion.



Wenn man nun annimmt, dass stressresistente und motivierte Mitarbeiter leichter mit Veränderungen umgehen können, ist der Durchführung von Veränderungen durch Prozessmanagement der Weg geebnet, da erheblich weniger Widerstand und mehr proaktive Mitarbeit zu erwarten ist.

Zusammenfassung

Betriebliches Gesundheitsmanagement richtig auf- und eingesetzt ermöglicht Unternehmen einen erheblichen Wettbewerbsvorteil in verschiedenen Richtungen, wie z.B.:

- Reduktion der Krankenstandstage
- Erhöhte Produktivität
- Flexiblere, stressresistente Mitarbeiter, die für Veränderungsprozesse bereit sind
- Verbessertes Employer Branding und damit bessere Ausgangsposition im „War for Talent“

Die Frage, ob uns das etwas bringt, oder die Frage, was kostet uns professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement, die sollte sich, wenn man es richtig überdenkt, gar nicht stellen.

**„In Gesundheit zu investieren kostet Geld.
Aber nicht in Gesundheit zu investieren kostet
ein Vermögen“**

Dr. Christian Scharinger



Ihr Partner für betriebliches Gesundheitsmanagement



www.feeltheenergy.com
www.corporate-health-consulting.com