

WIR BRINGEN SIE IN BEWEGUNG



Gesundheitsmanagement und Return on Investment

Sehr geehrte Damen und Herren,

so wie sich einst kein Unternehmen der Computertechnologie entziehen konnte, um erfolgreich zu bleiben, wird es sich bald kein Unternehmen mehr leisten können, die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter zu vernachlässigen. Die menschliche Potentialität ist die größte brachliegende Ressource. Gesundheit die relevante Messgröße. Fehltage sind aber nur eine sehr bedingt aussagekräftige Kennzahl für die Gesundheit der Mitarbeiter. Ein gesundes Unternehmen hat nicht nur gesunde Bilanzen, sondern auch gesunde Mitarbeiter. Wobei Gesundheit hier im weitesten Sinne der Weltgesundheitsorganisation WHO verstanden werden sollte: „Gesundheit ist ein Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit und Gebrechen.“ (WHO 1949). Das heißt Gesundheitsmanagement erzeugt Arbeitsbedingungen, in denen körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden entsteht und sorgt für die Umsetzung salutogener (Salus= Gesundheit, gen= werden) Führungsprinzipien. Das Verhalten der Führungskräfte ist dabei ein Schlüsselfaktor erfolgreichen Gesundheitsmanagements. Der Gewinn für den Arbeitgeber liegt in reduzierten AU-Tagen, motivierten Mitarbeitern, Kreativität und geringeren Reibungsverlusten. Der Return on Investment für Gesundheitsmanagement wird mit einem Faktor von 1:3 bis 1:6 eingeschätzt. Viele Studien belegen eindeutig die Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Gesundheit:

- Mitarbeiter, die ihre Vorgesetzten als weitgehend bis völlig gerecht und fair erleben sind nur halb so häufig krank wie Mitarbeiter, die ihre Vorgesetzten als überhaupt nicht/ kaum gerecht erleben. (N. Buttler/ Burkert 1998)
- Der Zusammenhang von psychosozialer Belastung am Arbeitsplatz und Depressionsentstehung wird in 15 Studien (Kuper 2002, Sigrist 2005) nachgewiesen.
- Arbeitnehmer mit einem starken Ungleichgewicht von Gratifikation und Verausgabung zeigen ein 5,9-fach erhöhtes Depressionsrisiko (Larisch et. al. 2003)
- „Das von den Mitarbeitern wahrgenommene Vorgesetztenverhalten hat einen sehr großen Einfluss auf Fehlzeiten und Fluktuation. Mit einem probeweisen Austausch von Führungskräften konnte bewiesen werden, dass Vorgesetzte „ihren“ Krankenstand „mitnehmen“ (Cullmann, K. 1996: Fehlzeiten Wirtschaftswoche Nr. 8, S. 14-17)
- Körperlich fitte Angestellte haben 61% weniger Fehltage durch Krankheit als Bewegungsmuffel, Herzkrankheiten sind zu 81%, Diabetes mellitus zu 90% lebensstilbedingt (zitiert n. Süddeutscher Zeitung 1.10.2005)

Ein Gesundheitsmanagement etablieren:

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse, mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zeichnet sich durch sorgfältige Bedarfserhebung, Maßnahmenplanung und Evaluation aus. Einzelne unkoordinierte Maßnahmen verpuffen dagegen meist wirkungslos: Ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement kann in folgenden Schritten eingeführt werden:

- Die Unternehmensführung muss von BGM überzeugt sein und bestellt einen „Kordinator Gesundheitsmanagement“, der direkt und ausschließlich der Geschäftsleitung unterstellt ist und dieser berichtet. Der GM-Kordinator kümmert sich um alles, organisiert Meetings und koordiniert Abläufe und erhält ggf. Unterstützung durch einen externen Berater.
- BGM wird durch eine Initialveranstaltung gezündet, z. B. MA-Befragung + Krankenstandsanalyse.
- BGM besteht aus Handlungsfeldern und Regelkreisen die identifiziert und etabliert werden müssen. Die Regelkreise bestehen aus: Ursachen ermitteln, Maßnahmen beschließen, Maßnahmen durchführen, Ergebnis überprüfen und werden über einen sogenannten „Gesundheitszirkel“ gesteuert.
- Der „Gesundheitszirkel“ besteht aus Vertretern der Betriebsleitung, der Personalabteilung, dem Koordinator Gesundheitsmanagement, dem Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, ausgewählten Mitarbeitern aller Ebenen, Betriebsrat, ggf. externer Berater
- Mögliche Maßnahmen sind: Mitarbeiterbefragungen, Workshops, Vorschlagswesen, Fehlzeitenmanagement mit Fehlzeitenstatistik, AU-Analysen der Krankenkassen, Eingliederungsmanagement, Betriebsvereinbarungen z. B. zu Sucht, Rückkehrgespräche, Arbeitszeitmanagement, Personalmanagement (Personalauswahl, Betreuung, Entwicklung), Gesundheitsförderung (Rauchentwöhnung, Bewegungsangebote, Rückenschule, Verhaltensprävention) durch KK unterstützt. Arbeitsschutzmanagement, Notfall- und Krisenmanagement, Suchtprävention.
- Gesundheitsbericht und Erfolgsindikatoren bieten Bewertungsgrundlagen und Kennzahlen für Managementsysteme wie „EFQM“ und „Balanced Scorecard“

Modernes Human-Resource-Management ist betriebliches Gesundheitsmanagement und umfasst Leitbild, (Führungs-) Kultur, Strukturen und Prozesse einer Organisation und wird ein zunehmend bedeutsamer Wettbewerbsfaktor erfolgreicher Unternehmen werden.

(Autor: Michael Bried)

EMPFEHLENSWERTE BÜCHER:

»**Gesundheitsmanagement im Unternehmen, Konzepte, Praxis, Perspektiven**« Meifert, T. & Kesting, M. (2007), Springer (ISBN: 3-540-00583-8)

Unsere Meinung: Sehr anschaulich und eingänglich

»**Betriebliches Gesundheitsmanagement**« Salvaggio, N. (2007), Vdm Verlag Dr. Müller (ISBN: 3-8364-0332-3)

Unsere Meinung: Umfassend, von der Begriffserklärung über Controlling bis zur Evaluation an Praxisbeispielen aufgezeigt

»**Betriebliches Gesundheitsmanagement, Produktivität fördern, Mitarbeiter binden, Kosten senken**« Jancik, M. (2002), Gabler Verlag (ISBN: 3-409-12018-1)

Unsere Meinung: Ein visionäres und realistisches Buch aus der Praxis für die Praxis

»**Das gesunde Unternehmen**« Martin, M. & Pörner, G. (1999), Wirtschaftsverlag Langen Müller (ISBN: 3-7844-7384-9)

Unsere Meinung: Es werden Aspekte gesundheitsfördernder Einstellung aufgezeigt und in Verbindung gebracht mit den fünf Prinzipien für Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Erfolg

LINKS ZUM THEMA:

AOK-Bundesverband (Hg.) (2005): Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen. AOK-Bundesverband.

www.aok-bv.de

Hervorragende Informationen und Arbeitsmaterialien rund um das Thema finden Sie unter:

www.stmugv.bayern.de

Viele Krankenkassen bieten gute Information und konkrete Hilfestellungen in der Etablierung eines BGM: z.B.:

www.dak.de, www.tk-online.de

Examples of Good Practice finden Sie unter:

www.good-practice.de

LAST MINUTE Angebot: Statt 890 nur 690 Euro zzgl. Tagungspauschale und MwSt

» **Präsentation** 03. / 04. März 2008 in Berlin (Trainer: Florian Liskan)

... Egal ob im Meeting oder während einer Präsentation, es ist immer der persönliche Auftritt, der überzeugt. In diesem Training intensivieren Sie Ausdruckskraft, Lebendigkeit und Ausstrahlung mit erprobten Techniken des Theaters.

VORANKÜNDIGUNGEN zum Thema:

LAST MINUTE Angebot: Statt 890 nur 690 Euro zzgl. MwSt. und Tagungspauschale

» **Changemanagement** 04. / 05. Dezember 2007 (Trainerin: Ina Jachmann)

... Verändertes ist das im Anderen? Welche Anforderungen werden an die Menschen im Veränderungsprozess gestellt? Und nicht zuletzt, welche Phasen der Veränderung können mit welchen Interventionen begleitet werden.

Ausgewählte Angebote:

» **Berufsbegleitende Ausbildung zum Change Manager 2008**

...Das erste 3-tägige Modul beginnt am 03. April 2008, das vierte Modul endet am 13. September 2008 mit dem Abschlussprojekt. Das Ziel der Ausbildung ist die Vermittlung von Know-how für die Entwicklung und Begleitung von Veränderungsprozessen, als Garant für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Gerade in Zeiten der gesellschaftlichen Reorganisation stehen die Akzeptanz und das Verständnis der Mitarbeiter für die Notwendigkeit von Veränderungsprozessen noch stärker im Fokus des Alltagsgeschäftes.

» **Projektmanagement** 03./ 04. April 2008 in Berlin (Trainer: Stephan Haensch)

...Gute Ideen bringen erst dann ausgezeichnete Resultate, wenn sie professionell geplant und durchgeführt werden. Die Einsatzmöglichkeiten reichen von der Unternehmensgründung bis zur Vorbereitung einer Konferenz. All diese Aufgaben können als Projekte definiert und als solche mit den entsprechenden Techniken umgesetzt werden.

» **Teambildung** 14./ 15. April 2008 in Düsseldorf (Trainerin: Ina Jachmann)

...Spitzenleistungen lassen sich heutzutage nur im Team dauerhaft erbringen. Um so wichtiger ist es zu wissen, wie ein Team geführt wird, welche Prozesse es gruppenspezifisch durchläuft und mit welchen Interventionstechniken eingegriffen werden kann.

» **Work-Life-Balance** 17./ 18. April 2008 in Berlin (Trainerin: Brigitte Henschke)

...Persönliche Werte und Bedürfnisse in Einklang zu bringen mit den Anforderungen im Berufsleben, als Garant für psychosoziale Gesundheit steht im Mittelpunkt dieses Trainings. Ziel ist es, die Möglichkeiten der persönlichen Handlungsoptionen zu erkunden und zu erweitern, die für das eigene Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit verantwortlich sind.

» **Motivierend Führen** 17./ 18. April 2008 in Berlin (Trainerin: Ina Jachmann)

...Was motiviert mich selber und wie kann ich meine Mitarbeiter motivieren die gewünschte Leistung zu erbringen. Zeitgemäße Motivationskonzepte in Verbindung mit Führungskonzepten bieten hier Ansatzpunkte für das notwendige Methodenrepertoire einer Führungskraft.

» **Salutogene Mitarbeiterführung** 18./ 19. April 2008 in Berlin (Trainer: Michael Bried)

...Führung, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Produktivität des Unternehmens. Diese mittels eines salutogenen Führungsstils zu erhalten und noch zu steigern ist Zielsetzung dieses Workshops.

» **Schwierige Kundengespräche** 28./ 29. April 2008 in Berlin (Trainer: Peter Kleimeier)

...Schwierige Kundensituationen kennt jeder Unternehmer und jeder der im Vertrieb tätig ist. Ein Kunde will einen niedrigeren Preis haben, droht einen anderen Lieferanten oder Dienstleister zu beauftragen oder ist unzufrieden mit der Leistung des Unternehmens. Hier gilt es Fingerspitzengefühl für adäquate Handlungsstrategien zu entwickeln.

Downloads:

[Gesamtprogramm 2008 als PDF](#) (2,6 MB)

[ChangeManagerAusbildung 2008 als PDF](#) (636 KB)

[Ansichten 2008 als PDF](#) (1,7 MB)

Wir freuen uns auf Sie!

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

Ina Jachmann

TrainerSocietät Berlin
Rostocker Straße 10
10553 Berlin
Telefon 030 / 39 88 56 18

www.tsberlin.de · E-Mail: i.jachmann@tsberlin.de

Wenn Sie künftig keine Informationen mehr von uns bekommen möchten, schicken Sie diese Mail einfach an uns zurück.