

Newsletter der Motio Verbund GmbH I. Quartal 2006

Vorwort

Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

wir hoffen, Sie sind gut in das Jahr 2006 gekommen und konnten über die Weihnachtstage frische Kräfte tanken.

Auch im neuen Jahr möchten wir Ihnen pro Quartal einen Newsletter von Motio zuschicken und Sie über neue Trends, aktuelle Studien und Weiteres informieren.

Im Newsletter für das I.Quartal 2006 berichten wir über Wirtschaftlichkeit und das Kosten/Nutzen-Verhältnis von Maßnahmen des Gesundheitsmanagements sowie den Wettbewerbsvorteil durch Mitarbeiter, die emotional an das Unternehmen gebunden sind. Abschließend möchten wir Ihnen eine Buchempfehlung zum Thema Gesundheitscoaching geben.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

Inhaltsverzeichnis:	Seite
Wirtschaftlicher Nutzen von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	2
Produktivitätsverlust aufgrund von mangelnder emotionaler Bindung der Mitarbeiter zum Unternehmen.....	4
Buchempfehlung: Gesundheit mit in den Coachingprozess einbinden	7
Quellenangaben.....	9

Wirtschaftlicher Nutzen von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Schlagwörter wie Kosten-Nutzen-Analyse, Return on Investment (ROI) oder Generierung eines Mehrwertes gehören in der heutigen Wirtschaft zur Normalität. Um im Wettbewerb bestehen zu können, müssen Unternehmen ökonomisch handeln und Investitionen und betriebliche Aktivitäten wirtschaftlich begründen können.

In diesem Umfeld befindet sich auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement und ist ebenso gefordert den wirtschaftlichen Nutzen zu beweisen. Vielleicht wurden Sie als jemand, der sich für die Gesundheit der Mitarbeiter engagiert, auch schon häufiger gefragt „Was bringt unsere Betriebliche Gesundheitsförderung eigentlich an Nutzen?“. Konnten Sie Ihrem Gesprächspartner eine konkrete Zahl nennen? Konnten Sie zeigen, dass die Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung einen Mehrwert bringen? Bei der Beantwortung dieser Fragen treten zurzeit noch Schwierigkeiten auf. Der Europressedienst führte eine Umfrage mit verschiedenen Unternehmen durch und untersuchte welche Kriterien zurzeit zur Bewertung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt werden.¹ In erster Linie wurden die folgenden Parameter genannt:

- Bei 49 % Mitarbeiterbefragungen
- Bei 42 % die Fehlzeitenquote
- Bei 39 % die Anzahl der Arbeitsunfälle

Nur 5 % der Unternehmen haben eine Balanced Scorecard, die es ermöglicht, auch weiche Faktoren (z.B. Arbeitsmotivation) mit harten Faktoren zu kombinieren.

Dass Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einen wirtschaftlichen Nutzen bringen und dieser auch durch Zahlen darzulegen ist, zeigen inzwischen zahlreiche Studien. Der IGA-Report 3 untersuchte beispielsweise den gesundheitlichen und ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention und trug dabei 20 Artikel zusammen, die Befunde zur Verhaltensprävention gaben.²

Es zeigte sich, dass Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung bei den teilnehmenden Mitarbeitern...

- ...eine Fehlzeitenreduktion/Reduktion des Absentismus von 12 % - 36 %
- ...eine Einsparung der Krankheitskosten um 26,1 % und
- ...eine Veränderung des Ernährungsverhaltens bei 30 bis 65 % erzielten.

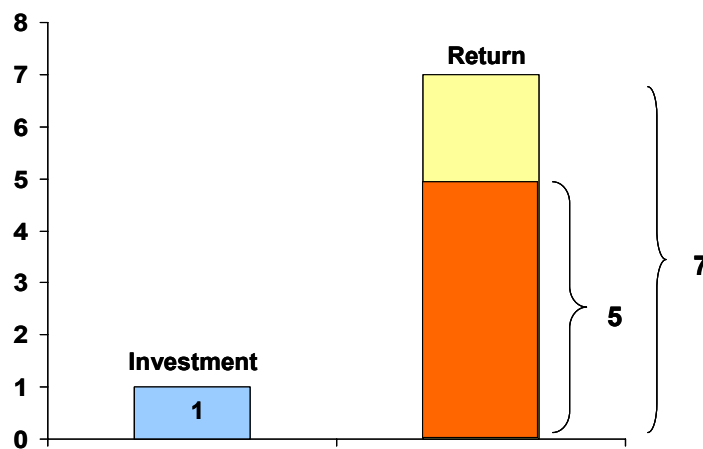
Bzgl. der Fehlzeitenreduktion ermittelten drei amerikanische Studien, dass der ROI bei

¹ Vgl. Europressedienst

² Vgl. IGA-Report 3

1 : 2,5 \$ bzw. bei 1 : 4,85 \$ liegt.³ Dies bedeutet für Sie als Unternehmer, dass bei einer Investition von 1\$ in Programme zur Fehlzeitenreduktion 2,5 bzw. 4,85 \$ gespart werden. Bezüglich der Einsparungen bei Krankheitskosten zeigt der IGA-Report sogar einen ROI von bis zu 1 : 5,9 \$ auf.

Deutsche Befragungen durch den Europressdienst ergaben, dass das Unternehmen REWE beispielsweise die Zahl der Rückenerkrankungen aufgrund von Hebe- und Tragetrainings innerhalb von drei Jahren um 40 % senken konnte. Dies bedeutet einen ROI von 1 : 5. Auch die Otto GmbH gab eine positive Kosten-Nutzen-Analyse an. Otto erreichte einen ROI von 1 : 7 !!



Investitionen in Betriebliche Gesundheitsförderung zahlen sich durchschnittlich zwischen fünf- und siebenfach aus!

Sicherlich sollten die Studien kritisch betrachtet werden. So gibt es zum einen bis dato noch wenige Untersuchungen, die über einen längeren Zeitraum (länger als 6 Monate nach der Intervention) durchgeführt wurden. Zum anderen stellen die Ergebnisse Werte dar, die bei den Teilnehmern der Gesundheitsförderungsmaßnahmen festgestellt wurden. Mitarbeiter, die etwas für ihre Gesundheit tun sollten, wurden mit den Maßnahmen möglicherweise nicht erreicht.

Dennoch, die Untersuchungen zeigen, dass die 60 bis 130 Euro, die ein Unternehmen im Jahr durchschnittlich für seinen Mitarbeiter ausgibt, sich auszahlen bzw. es sich lohnen würde, den Betrag noch auszuweiten.

Bewegen Sie möglichst viele Mitarbeiter dazu sich zu bewegen und erwirtschaften Sie für Ihr Unternehmen einen Return on Investment! Motio hilft Ihnen gerne dabei!

³ Aus Gründen der Genauigkeit wurden die Dollarwerte beibehalten.

Produktivitätsverlust aufgrund von mangelnder emotionaler Bindung der Mitarbeiter zum Unternehmen

(Fortsetzung zum Artikel „Präsentismus als neues Phänomen des Produktivitätsverlustes“ im Newsletter III. Quartal 2005)

Im Motio-Newsletter für das III. Quartal 2005 berichteten wir über das Phänomen des so genannten „Präsentismus“. Hierbei gingen wir in erster Linie auf die gesundheitlichen Gefahren und den wirtschaftlichen Verlust durch Präsentismus ein. Mit dem heutigen Newsletter möchten wir dieses Thema weiter behandeln und zeigen, wie das Phänomen mit der emotionalen Bindung des Mitarbeiters zum Unternehmen in Verbindung steht.

Präsentismus steht für die Anwesenheit eines Mitarbeiters bei der Arbeit, obwohl er krank ist. Der Mitarbeiter wählt trotz Unwohlseins den Weg zur Arbeitsstelle, kann dort aber nur ca. 80 % seiner Leistungsfähigkeit einbringen, die er im gesunden Zustand erreichen könnte. Dieses sich immer häufiger zeigende Phänomen, führt bei den Unternehmen zu einem Produktivitätsverlust und indirekten Kosten. Zum anderen birgt sie die Gefahr, dass der Mitarbeiter seine Krankheit verschleppt, diese möglicherweise chronisch wird bzw. der Mitarbeiter seine Kollegen ansteckt.

So ist der zurzeit niedrige Krankenstand in Deutschland kritisch zu betrachten. Wenn Mitarbeiter aufgrund von z.B. Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes krank zur Arbeit gehen, kann dies nicht als positiv bewertet werden.

Eine jährliche, repräsentative Studie der Unternehmensberatung Gallup GmbH untersucht seit 2001 anhand von Befragungen der Arbeitnehmer die emotionale Bindung zum Arbeitgeber.⁴ Bei der Erhebung des so genannten „Engagement-Index“, werden den Mitarbeitern Fragen zum Arbeitsplatz und -umfeld gestellt. Hierauf werden die Befragten in die Gruppen Mitarbeiter „ohne emotionale Bindung“, mit „geringer emotionaler Bindung“ und mit „hoher emotionaler Bindung“ eingeteilt.

Kernaussage der Studien von 2001 bis 2005 ist, dass die deutschen Arbeitnehmer eine sehr geringe bis gar keine emotionale Bindung zu ihrem Unternehmen besitzen. Emotionale Bindung heißt, sich dem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet fühlen, seinen Arbeitsplatz zu mögen und seine volle Leistung einzubringen. Bei einer hohen emotionalen Bindung ist der Mitarbeiter nicht nur physisch am Arbeitsplatz anwesend, sondern auch psychisch. Sollte der Mitarbeiter nur körperlich anwesend sein und keine Motivation besitzen, so tritt das Phänomen des Präsentismus auf. Er ist zwar bei der Arbeit, aber es entstehen Produktivitätsausfälle aufgrund mangelnder Leistung (-sfähigkeit/-swillen).

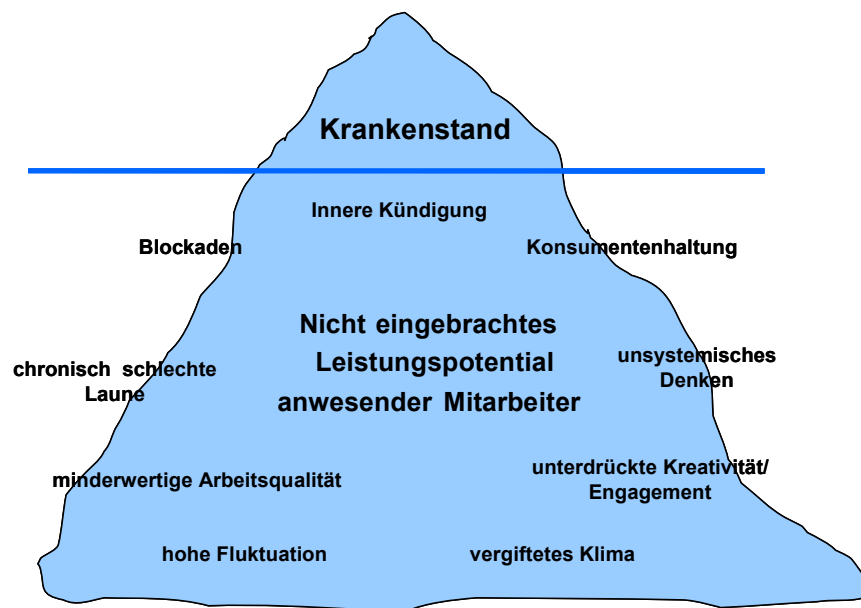
⁴ Vgl. Engagement-Index 2005, Gallup GmbH

Die Gallup-Studie eruierte in 2005, dass...

- ... 69 % der Mitarbeiter nur Dienst nach Vorschrift tun und
- ... 18 % der Mitarbeiter bereits innerlich gekündigt haben.

Dies bedeutet, dass bei insgesamt 87 % (!) der Arbeitnehmer eine geringe bis gar keine emotionale Bindung vorhanden ist! Der Gesamtwirtschaftliche Schaden durch diese Ausprägung des Präsentismus liegt bei ca. 250 Milliarden Euro im Jahr!

Es wird deutlich: gebundene, sich engagierende Mitarbeiter machen einen hohen Wettbewerbsvorteil aus!



Eingebrachte Leistung und nicht eingebrachtes Leistungspotenzial aufgrund von geringer emotionaler Bindung

Die beschriebene Mitarbeiterbindung wirkt sich auf viele Bereiche aus. So zeigt sich ein emotional hoch gebundener Mitarbeiter weit aus innovationsfreudiger als ein wenig gebundener. Im Schnitt erhielt das Unternehmen durch einen gebundenen Mitarbeiter zwölf Ideen pro Jahr, während ein emotional wenig gebundener Mitarbeiter lediglich fünf Vorschläge einbrachte.

Des Weiteren zeigt sich der Grad der Mitarbeiterbindung in der Fluktuationsrate des Unternehmens. Während stark gebundene Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber eine gemeinsame Zukunft sehen, liegt die Wahrscheinlichkeit bei den weniger gebundenen Mitarbeitern sehr hoch, dass sie ihr Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen. Eine hohe Fluktuation bedeutet jedoch negative Folgen für das Unternehmen:

- Abwandern von Know-How
- Kosten durch eine Neuausschreibung der Stelle
- Kosten der Einarbeitung des neuen Mitarbeiters

- Wirtschaftlicher Verlust etc.

Ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil bei Unternehmen mit stark emotional gebundenen Mitarbeitern besteht auch in der Marketingwirkung durch Mund-zu-Mund-Propaganda. 66 – 71 % der gebundenen Mitarbeiter würden laut Gallup-Studie sowohl die Unternehmensprodukte als auch den Arbeitgeber als attraktiven Arbeitsplatz weiter empfehlen.

Doch warum herrscht hierzulande solche eine niedrige Identifikation und Bindung zum Unternehmen? Die Befragten erklärten, dass es ihnen an Anerkennung, Lob und regelmäßigen Feedback fehlt, die berufliche Weiterentwicklung nicht genügend unterstützt wird und sie sich im Unternehmen zu wenig als Mensch geschätzt fühlen. Zudem äußerten sie, dass sie einen Beruf ausüben würden, der Ihnen nicht sehr liegt und ihre Meinung auch nicht angehört bzw. diese nicht ins Gewicht fällt.

Die Erkenntnisse der Gallup-Studie weisen vom Jahr 2001 bis 2005 keine erheblichen Ergebnis-Abweichungen auf. Dies bedeutet zwar, dass sich keine Verschlechterung der Mitarbeiter-Bindung zeigt, ABER es ist dennoch ein Alarmsignal!

Die Unternehmen und insbesondere die Führungskräfte sind gefordert diesen Zustand zu verändern. Erhöhen Sie die emotionale Bindung und Identifikation mit Ihrem Unternehmen und erreichen Sie nicht nur zufriedene, sich wohl führende Mitarbeiter sondern auch einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil!

Buchempfehlung: Gesundheit mit in den Coachingprozess einbinden

Haben Sie sich schon einmal coachen lassen? Wenn ja, wie wurde in diesen Prozess der Aspekt „Gesundheit“, im speziellen *Ihre* Gesundheit mit eingebunden?

Sich coachen zu lassen ist mittlerweile keine Seltenheit mehr. Der Schwerpunkt wurde bisher jedoch darauf gelegt, den zu coachenden (Klient/Coachee⁵) in dem Erreichen seiner berufsbezogenen Ziele zu unterstützen und weniger sein Wohlbefinden zu hinterfragen/fördern.

Im Zuge der (empfundeneren) stärker werdenden Arbeitsbelastungen rückt aber die wichtigste Ressource des Menschen, die Gesundheit, sein Wohlbefinden, immer mehr in den Mittelpunkt und verlangt danach in den Coachingprozess mit einbezogen zu werden. Das Erreichen der persönlichen Ziele ist eng verknüpft mit der körperlichen und mentalen Fitness. Denn wer sich wohl fühlt, psychisch und physisch belastbar ist, wird seine Ziele schneller und effizienter erreichen bzw. seine Probleme einfacher lösen können. Insbesondere Führungskräfte mit Verantwortung für ihre Mitarbeiter und damit auch für das Unternehmen sollten sensibilisiert sein. Wie halte ich mich selber fit und gesund? Wie kann ich dieses Denken an die Mitarbeiter weitergeben und als Vorbild agieren? Seminare wie das von Motio angebotene „Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe“ vermitteln das nötige Wissen und die Fähigkeiten Gesundheit im Alltag zu leben und die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter zu erhalten bzw. zu steigern.

Mit der Gesundheits-Sensibilisierung innerhalb des Coachingprozesses hat sich Dr. med. Mattias Lauterbach, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin, Coach und Berater bei Veränderungsprozessen, befasst. Er entwickelte ein ganzheitliches, systemisches Beratungskonzept zum so genannten „Gesundheitscoaching“. Innerhalb des Konzeptes wirkt der Coach ähnlich wie in bisherigen Coachingansätzen, stellt jedoch das Wohlbefinden des Klienten in den Mittelpunkt. Inhalte eines solchen Coachprozesses sind u.a.:

- Klärung des Anliegens und der persönlichen Ziele des Klienten
- Erarbeitung der gesundheitlichen Risiken bzw. den Grad der persönlichen Fitness
- Erarbeitung der Herausforderungen und Risiken in der konkreten Arbeitssituation
- Sensibilisierung des Klienten in Bezug auf ein gesundheitsorientiertes Verhalten
- Erarbeitung des Rahmens der Abstimmung zwischen Gesundheitsorientierung und den beruflichen Entwicklungslinien
- Gestaltung eines Prozesses, der die Balance zwischen Ambivalenz, Kosten-Nutzen-Abwägung berücksichtigt

⁵ Klient/Coachee: Bezeichnung für die Person, die gecoacht wird.

- Reflektion und Evaluation des Erreichens der einzelnen Teilziele

Im Zuge des Prozesses wird ein Gleichgewicht zwischen den Bausteinen Gespräch, Bewegung, Ernährung und Beratung geschaffen sowie die Nachhaltigkeit der Maßnahmen gesichert. Des Weiteren können Themen wie Stressvermeidung und Entspannung oder das Herstellen der Lebensbalance behandelt werden.

Zur ökonomischen Steuerung des Prozesses stellt Matthias Lauterbach verschiedene Methoden wie die Kosten-Nutzen-Analyse oder die Balanced Scorecard vor.

Abschließend wird anhand von Praxisbeispielen Einblick in verschiedene Gesundheitscoachingprozesse (bei Führungskräften sowie Mitarbeitern) gegeben.

Möchten Sie mehr über Gesundheitscoaching erfahren? Dann empfehlen wir Ihnen das Buch...



„Gesundheitscoaching“ von Matthias Lauterbach

Carl-Auer-Verlag, Heidelberg

2005

Der Link zur Buchvorstellung des Carl-Auer-Verlages und zur Rezension durch Motio:

<http://www.carl-auer.de/programm.php?suche=1&autor=&stich=gesundheitscoaching&art=>

Quellen

„Engagement-Index 2005“, The Gallup Organization/ Gallup GmbH

Internetquellen:

Studie des Europressedienstes „Gesundheitsmanagement 2005/06“
<http://www.europressedienst.de/studien/studie/?id=27>, Stand 13.12.2005

„IGA-Report 3“, <http://www.iga-info.de/reporte.php>, Stand 13.12.2005

Impressum:

Anne Fürwentsches
Motio Verbund GmbH
Kaiserallee 15a
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60
Fax: 0721-830 10 62
Email: motio@motio.de