

Newsletter der Motio Verbund GmbH II. Quartal 2008



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

im aktuellen Newsletter des II. Quartals 2008 zeigen wir Ihnen, wie Sie Ihre Energie mit einem sinnvollen Selbst- und Zeitmanagement effizient einsetzen können. Wir informieren Sie des Weiteren darüber, warum die europäischen Unternehmen bisher nur unzureichend auf die Alterung der Erwerbsbevölkerung vorbereitet sind. Diesbezüglich möchten wir Ihnen die wesentlichen Handlungsfelder aufzeigen und Ihnen im aktuellen und den folgenden Newslettern Handlungsmöglichkeiten und erfolgreiche Praxisbeispiele vorstellen. Beginnend informieren wir Sie im dritten Artikel dieses Newsletters anhand des Beispiels der Hamburger Sparkasse über Methoden für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

Inhaltsverzeichnis	Seite
Selbst- und Zeitmanagement - Wie Sie Ihre Energie effizient einsetzen	2
Demografische Entwicklung – Europäische Unternehmen nur unzureichend vorbereitet	5
Erfolgreiches Gesundheitsmanagement in der Praxis - Das Ergotrain-Programm bei der Hamburger Sparkasse	8
Quellenangaben	12

Selbst- und Zeitmanagement

Wie Sie Ihre Energie effizient einsetzen

Wie viel Sie an Arbeit pro Tag bewältigen können, ist nicht zwingend eine Frage der Zeit, die Sie für die Arbeit aufwenden, sondern vor allem eine Frage ihrer Energie. Ein sinnvolles Zeit- und Selbstmanagement, das darauf abzielt ihre Energie aufrecht zu erhalten und regelmäßig zu erneuern, kann ihre Leistungsfähigkeit erheblich steigern und ihr Wohlbefinden im allgemeinen verbessern.



Zeit ist ein begrenztes Gut und in Anbetracht der Anforderungen, welche die Arbeitswelt an uns stellt, erscheint uns die Zeit, welche uns zur Erfüllung unserer Aufgaben – beruflich wie privat - zur Verfügung steht, sehr knapp. Dem entstehenden Zeit-, Leistungs- und Flexibilitätsdruck begegnen viele von uns mit Überstunden und in der Folge mit der Vernachlässigung der Gesundheit. Lange Arbeitszeiten und hohe Anforderungen gehen einher mit ungünstigen Ernährungsgewohnheiten, Schlafmangel, unzureichend sportlicher Betätigung und wenig Zeit für Familie und private Interessen. Dass die Leistungsfähigkeit bei dieser Art der Lebensführung über kurz oder lang nachlässt, ist vorprogrammiert. Erschöpfungszustände, Schlafprobleme und Probleme, sich nach der Arbeit auf die Familie einzulassen, sind zu alltäglichen Phänomenen geworden, die nicht nur bei Managern und Führungskräften zu beobachten sind. Beschäftigte engagieren sich weniger für Ihren Job und lassen sich leichter ablenken, die Fluktuation in der Belegschaft nimmt zu und die Krankheitskosten steigen.

Will man das Engagement und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter verbessern, kommt man an der Frage, was einen Menschen überhaupt dazu befähigt, über lange Zeiträume hinweg gute Leistungen zu erbringen, nicht vorbei.

Leistung ist in erster Linie eine Frage von Energie. Und Energie speist sich beim Menschen aus den vier Quellen: Körper, Emotionen, Verstand und dem Empfinden von Sinnhaftigkeit. An jedem dieser vier Punkte kann man ansetzen, um seine Energie zielgerichtet auszubauen und zu erneuern. Trainingsprogramme, die darauf abzielen, ungünstige, energiefressende Verhaltensweisen und Denkmuster zu identifizieren und durch energiespendende zu ersetzen, können die Produktivität im Unternehmen enorm steigern. So konnten beispielsweise die Mitarbeiter einer Bank nach erfolgreich durchgeführtem Programm bei einer Reihe von Finanzkennzahlen bessere Ergebnisse erzielen. Sie berichteten außerdem von deutlichen

Verbesserungen bei den Kundenbeziehungen, beim Engagement für ihre Arbeit und bei ihrer persönlichen Zufriedenheit.¹

Um den Erfolg solcher Programme zu sichern, ist es wichtig, dass Manager und Führungskräfte im Unternehmen im ersten Schritt für sich selbst Verbesserungspotentiale erkennen und individuelle Veränderungen umsetzen. Denn so können sie auch die Mitarbeiterinnen besser unterstützen, ihre Energie effizienter einzusetzen.

Die Ansatzpunkte im Einzelnen:

Der Körper

Auf der physischen Ebene können Sie Ihre Energie am effizientesten nutzen, wenn der Arbeitsrhythmus, auf einen ausgewogenen Wechsel zwischen Be- und Entlastung ausgerichtet ist. Wer regelmäßig Pausen einlegt, um aufzutanken, ist länger leistungsfähig. Die Qualität der physischen Energie ist natürlich auch abhängig von den Ernährungsgewohnheiten. Beim Essen geht es schließlich darum, den Körper direkt mit Energie zu versorgen und ihm alle relevanten Bau- und Funktionsstoffe zur Verfügung zu stellen. Essen darf daher nicht als notwendiges Übel angesehen werden, das man während der Arbeit, direkt am Schreibtisch erledigt.

Regelmäßige sportliche Betätigung in Form von Ausdauer- und Krafttraining sorgt zudem dafür, dass sie Ihre physische Energie ausbauen und erneuern können. Viele Unternehmen schaffen mittlerweile Angebote zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeiten, initiieren gemeinsame sportliche Aktivitäten oder unterstützen Mitgliedschaften im Fitnessstudio.

Die Emotionen

Ein anderer Ansatzpunkt zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit ist die emotionale Ebene. Hierbei geht es in erster Linie darum, sich über die Gefühle in bestimmten Situationen und



deren Einfluss auf die Produktivität bewusst zu werden. Gemütszustände wie Gereiztheit, Angst, Unsicherheit und Ungeduld, welche meist kennzeichnend für eine Stresssituation sind, blockieren produktive Energie und werden zum Problem im Umgang mit anderen. Damit sich frustrierende oder stressige Situationen nicht zum „Energiefresser“ entwickeln, werden durch gezieltes Training wirksame Bewältigungsstrategien erlernt und in der Praxis umgesetzt.

¹ Einfach fitter für den Job, Tony Schwarz, in Harvard Business manager, Februar 2008

Der Verstand

Auf der Ebene des Verstandes geht es darum, Energie auf konkrete Aufgaben zu fokussieren. Kaum etwas hat einen negativeren Einfluss auf die Konzentrationsfähigkeit als Unterbrechungen und Ablenkung. „Wer während einer Aufgabe seine Aufmerksamkeit kurzzeitig anderen Dingen widmet – zum Beispiel eine E-Mail schreibt oder ein Telefonat führt – braucht bis zu 25 Prozent mehr Zeit, um die eigentliche Aufgabe zu erledigen“² Es ist daher wesentlich effizienter, sich entsprechend des Energierhythmus' des Körpers 90 bis 120 Minuten voll und ganz auf eine Aufgabe zu konzentrieren, danach eine Pause einzulegen und sich dann wieder der nächsten konkreten Aufgabe zu widmen. Entscheidend ist dabei auch die Reihenfolge der Aufgaben.

Die Bedeutsamkeit

Ein langfristiges Interesse und hohes Engagement für die beruflichen Tätigkeiten kann nur dann entstehen und aufrecht erhalten werden, wenn die Arbeit Tätigkeiten beinhaltet, die man aufgrund der eigenen Fähigkeiten gerne macht, beziehungsweise die einem Spaß bereiten. Eine Berücksichtigung der Fähigkeiten und Interessen der MitarbeiterInnen bei der Verteilung von Aufgaben kann auf die Produktivität im Unternehmen positiv wirken. Es ist zudem relevant, ob die organisatorischen Bedingungen und die Arbeit selbst die eigenen Werte repräsentieren und genügend Raum für die Dinge lassen, die man für wichtig im Leben erachtet. Wenn das eigene Handeln nur durch die äußeren Anforderungen geleitet wird und die tatsächlichen Bedürfnisse dauerhaft vernachlässigt werden, verliert die tägliche Arbeit an Bedeutsamkeit. Dieser Verlust kann enorme Energieressourcen blockieren und hemmt das berufliche Engagement.

² Einfach fitter für den Job, Tony Schwarz, in Harvard Business manager, Februar 2008, S. 73

Demografische Entwicklung – europäische Unternehmen nur unzureichend vorbereitet

Der langfristige demografische Wandel ist eine Kraft, die die europäische Gesellschaft, unser Leben und Verhalten, unsere Arbeit, Altersvorsorge-, Gesundheits- und Bildungssysteme sowie unsere Perspektiven grundlegend umgestalten wird. Neben der Globalisierung und dem technologischen Fortschritt ist der demografische Wandel zu einer der größten Herausforderungen für die europäischen Unternehmen geworden. Laut einer Untersuchung des Adecco Instituts³ sind die europäischen Unternehmen bislang jedoch nur unzureichend auf das Altern der Erwerbsbevölkerung vorbereitet.

Die Tatsache, dass die Erwerbsbevölkerung zunehmend älter wird und trotz Zuwanderung stetig abnimmt, wird am Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren vollkommen neue Strategien erfordern. Zur Deckung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften werden den Unternehmen künftig immer weniger Hochschulabsolventen, Lehrlinge und Arbeitsplatzbewerber zur Verfügung stehen. Die Konkurrenz der Unternehmen um talentierte und erfahrene Arbeitskräfte wird unwillkürlich zunehmen. Die heutige gängige Praxis des frühzeitigen Austritts älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben wird sich kaum ein Unternehmen weiterhin leisten können.

Auswirkungen des demografischen Wandels in Deutschland und Europa im Überblick:

In Europas fünf größten Volkswirtschaften werden in den nächsten zehn Jahren:

- die Altersgruppe der Menschen über 40 erstmals in der Mehrheit sein (in Deutschland und Italien werden 60% aller Einwohner älter als 40 Jahre sein),
- die Zahl der 50 bis 65-jährigen um 16 % ansteigen,
- die der 20 bis 40-jährigen um 10 % sinken.¹

In Deutschland wird die Erwerbsbevölkerung bis 2025 im Gegensatz zu heute:

- Durch 2 % weniger Menschen in der Jungen Altersgruppe (20 -29 Jahre)
- und 8% weniger in der Mittleren Altersgruppe (30 bis 49 Jahre) repräsentiert sein.
- Der Anteil der Älteren Altersgruppe (50 – 64 Jahre) wird aber um 10 % zunehmen.¹

Bis 2050 wird:

- die erwerbsfähige Bevölkerung in der EU im Vergleich zu heute um ein Fünftel sinken,
- sich der Anteil der Menschen über 65 Jahre verdoppeln.¹

³ Das Adecco Institut ist eine Forschungseinrichtung mit Sitz in London. Es befasst sich mit Fragen rund um das Thema Arbeit. 2006 hat es den Demografischen Fitness-Index (DFX) entwickelt. Dieser gibt Aussagen darüber, inwieweit Firmen hinsichtlich ihrer Personal – und Organisationsstrukturen auf das Altern der Erwerbsbevölkerung vorbereitet sind. ³ Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Labostat Datenbank, Oktober 2006

³ Ratgeber Demografie, BMWi, 2007

³ Eurostat Pressemitteilung vom 29. September 2006.

Da einfache, gering qualifizierte Arbeiten in anderen Teilen der Welt mittlerweile sehr viel günstiger erledigt werden können, müssen sich die europäischen Unternehmen durch Qualifikation und den Wissenstand ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hervorheben. Viele Unternehmen klagen jedoch bereits heute über einen Mangel an Arbeitskräften, die über die erforderlichen Qualifikationen verfügen. Insbesondere was technische Fähigkeiten, Informatik- und Computerwissen sowie Fremdsprachenkenntnisse angeht, gibt es vielerorts Rekrutierungsprobleme.

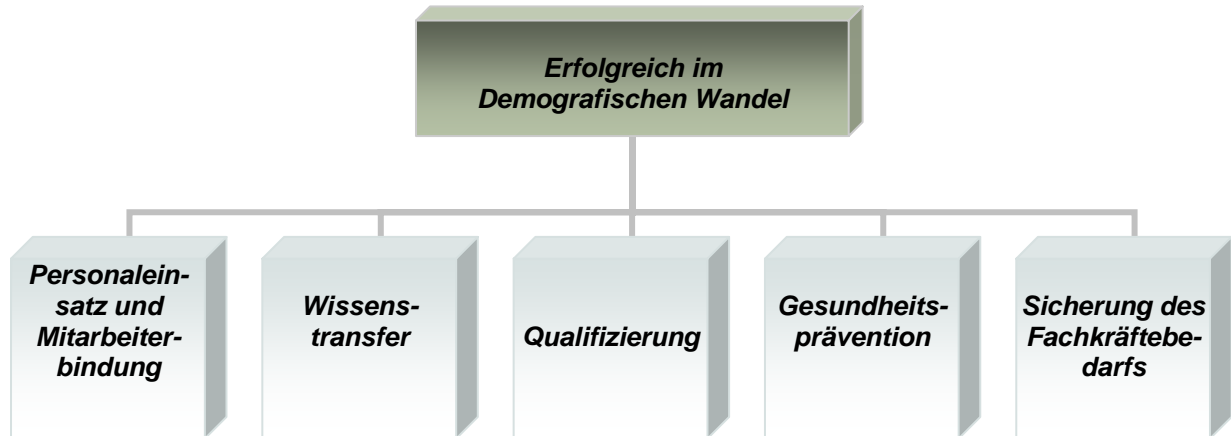
Deutschland gehört zu den am schnellsten alternden Gesellschaften in der Welt. Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden daher gerade hier besonders stark zu spüren sein. Wer es verpasst, die Herausforderungen einer älter werden und abnehmenden Erwerbsbevölkerung anzugehen, wird durch die Überalterung der Arbeitskräfte eingeholt und an Produktivität, Innovationskraft und letztendlich Wettbewerbsfähigkeit einbüßen. Die Unternehmen werden deshalb zukünftig wieder stärker auf das Wohl älterer KollegInnen achten und auf das Wissen älterer MitarbeiterInnen zurückgreifen müssen.

Gründe und Anforderungen, sich mit dem demografischen Wandel zu beschäftigen:

Auslöser	Anforderung
Technologiewechsel, neue Produktionsmethoden, neue Softwareprogramme folgen in immer kürzeren Zeiträumen aufeinander.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mitarbeiter/-innen müssen dauerhaft flexibel sein und bleiben, sich kurzfristig auf neue Anforderungen einstellen und sich permanent neues Wissen aneignen.
Zahlreiche Leistungsträger/-innen werden in den nächsten Jahren das Unternehmen in den Ruhestand verlassen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rechtzeitig Nachfolger/-innen finden und einarbeiten. Dafür sorgen, dass erfolgskritisches (Erfahrungs-)Wissen im Unternehmen bleibt, wenn Mitarbeiter/-innen gehen.
Physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz führen zu erhöhten Fehlzeiten bei (älteren) Mitarbeiter/-innen.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ursachen für Fehlzeiten und Krankheiten frühzeitig erkennen. Arbeitsorganisation und Arbeitsplätze so umstellen, dass Belastungen minimiert werden oder erst gar nicht auftreten. Mitarbeiter/-innen neue Einsatzmöglichkeiten bieten. Gesunderhaltung aktiv fördern.
Schwierigkeiten, die passenden Fachkräfte am Arbeitsmarkt zu finden.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Qualifizierte Mitarbeiter/-innen an das Unternehmen binden und weiter entwickeln. Neue Bewerbergruppen ansprechen. Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber positionieren.
Veränderte Bedürfnisse bezüglich der Arbeitszeitgestaltung (Belastung durch Schichtarbeit, Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen).	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitszeitmodelle an Anforderungen (u.a. zur Gesunderhaltung) der Mitarbeiter/-innen anpassen. Teilzeitmodelle in allen Altersgruppen anbieten.

Quelle: Ratgeber Demografie, BMWi, 2007

Aus der oben abgebildeten Sammlung von Gründen sich mit dem demografischen Wandel zu befassen und den daraus resultierenden Anforderungen an die Unternehmen ergeben sich die folgenden Handlungsfelder:



Quelle: Ratgeber Demografie, BMWi, 2007

Wie gut sind die Unternehmen bisher tatsächlich vorbereitet?

In einer umfangreichen Untersuchung des Adecco-Instituts wurden 2006 und 2007 jeweils circa 2500 Unternehmen in Europa zu ihrer Einstellung und ihren Aktivitäten bezüglich des Alterns der Erwerbsbevölkerung befragt. Aus der Bewertung von Fragen zu Aktivitäten in den Bereichen: Karrieremanagement, lebenslanges Lernen, Wissensmanagement, Gesundheitsmanagement und Altersvielfalt sollen die Ergebnisse den Grad der Vorbereitung eines Unternehmens auf die kommenden Veränderungen sichtbar machen.

Von 400 möglichen Punkten erreichten zwei Drittel der europäischen Unternehmen (auch der deutschen) bisher aber nur die Hälfte oder weniger Punkte. Obwohl sich die Wirtschaft über die demografischen Verschiebungen in Sachen Kundenstamm und Produktpalette bereits größtenteils bewusst ist, versäumen es die meisten Unternehmen scheinbar noch, den bevorstehenden altersbezogenen Veränderungen in ihrer eigenen Belegschaften die nötige Aufmerksamkeit zu schenken und entsprechende Anpassungen einzuleiten. Viele haben bisher noch gar keine Analysen der Altersstruktur in Ihrem Unternehmen und deren zukünftiger Entwicklung vorliegen (40% aller europäischen Firmen haben diese Erhebungen gemacht). Doch auch jene, welche diese Analysen bereits durchgeführt haben, sehen die Personalplanung als kurzfristige Angelegenheit. Kaum ein Unternehmen plant die Stellenbesetzung länger als 18 Monate im Voraus.⁴

⁴ Adecco Institut-Weissbuch – Januar 2008, Die Demografische Fitness-Umfrage 2007

Darüber hinaus:

- verfügen die Firmen nur über wenige geeignete Instrumente zur Laufbahnplanung und meist nutzt nur eine Minderheit der MitarbeiterInnen die angebotenen Möglichkeiten. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmern über 45.
- Auch der Bereich des Gesundheitsmanagements ist verbesserungswürdig. In den meisten Unternehmen werden nur die vorgeschriebenen Grundprogramme (z.B. Check-ups) angeboten. Langfristige Gesundheitsinstrumente wie Stressminderung, Lebensstil- und Ernährungsberatung sind nur in wenigen Unternehmen zu finden.
- Hinsichtlich der Altersvielfalt erfüllt zwar die Mehrheit der Firmen die gesetzlichen Anforderungen. Nur wenige Unternehmen gehen aber über die formelle Gleichbehandlung aller Altersgruppen hinaus, um eine dynamische Kultur der gegenseitigen Wertschätzung, Mentoring-Programme und den Qualifikationstransfer zu fördern.
- In Sachen Wissensmanagement sind in vielen Firmen eigentlich grundlegende Instrumente vorhanden. Die meisten Unternehmen wissen jedoch trotzdem nicht wer ihre Experten sind – d.h. wer über welches Know-how verfügt.
- Weiterbildungen werden zwar angeboten und von etwa der Hälfte der Mitarbeiter genutzt. Die Anzahl der für Weiterbildungen in Deutschland im Durchschnitt investierten Tage liegt allerdings nur bei 4,5 bis 5 Tage pro Jahr. In den anderen Ländern werden hierfür bis zu 7,5 Tagen durchschnittlich aufgewendet. In allen Ländern betreffen die Angebote meist aber nur arbeitsplatzbezogene Standardschulungen mit Schwerpunkt Qualifizierung. Individualisierte Programme oder solche zur Schulung sozialer Kompetenzen (Soft Skills) sind nur selten zu finden.⁵

Obwohl es im Vergleich der Befragungen von 2006 und 2007 schon einige Verbesserungen gegeben hat – insbesondere betrifft dies die Analysen zur Altersstruktur in den Unternehmen, die Bereitschaft, ältere Mitarbeiter (über 50) einzustellen sowie bei mittelständischen Unternehmen, die Bereitschaft demografische Probleme überhaupt anzugehen – zeigen die Ergebnisse beider Befragungen, dass es noch sehr viel Raum zur Verbesserung der Vorbereitungen auf die demografischen Anforderungen in den Unternehmen gibt.

Im Newsletter des 2. Quartals 2007 haben wir Ihnen im Artikel: Alt und Jung in der Arbeitswelt bereits einen Überblick über innovative Age Management Strategien gegeben. In diesem und den nächsten Newslettern möchten wir die einzelnen Handlungsfelder noch genauer betrachten und Ihnen einzelne Beispiele aus der Praxis vorstellen. Im dritten Artikel zeigen wir konkrete Handlungsmöglichkeiten für ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement auf und stellen Ihnen hierzu das Projekt der Hamburger Sparkasse vor.

⁵ Adecco Institut – Weissbuch – Oktober 2006, Die Demografische Fitness Untersuchung 2006

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement in der Praxis - Das Ergotrain-Programm bei der Hamburger Sparkasse

Die Arbeit am Bildschirm kann zur "fesselnden" Angelegenheit werden. Durch konzentrierte Computerarbeit werden häufig Verspannungen sowie Rücken- und Augenbeschwerden verursacht. Die Hamburger Sparkasse – kurz: Haspa – wollte dies nicht auf sich beruhen lassen und reagierte auf die täglichen Belastungen und Beanspruchungen ihrer Mitarbeiter mit einem umfassenden Gesundheitsprojekt. Dieses beinhaltet vielfältige Aktivitäten in Sachen Betriebliche Gesundheitsförderung und verbessert nachhaltig die Gesundheit sowie die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Ein Baustein des Projektes war das Ergotrain-Programm.

Die Bankenbranche ist keineswegs die einzige Branche, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen großen Teil ihrer Arbeitszeit am Bildschirm verbringen, aber ein gutes Beispiel



für Bürotätigkeiten im Dienstleistungsbereich. Beispielhaft sind die Aktivitäten der Haspa, die daraus resultierenden Belastungen und Beanspruchungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verringern. In der Unternehmensleitung der Haspa war man überzeugt davon, dass sich die Maßnahmen am Ende für die Beschäftigten und das Unternehmen auszahlen würden.

2005 wurde im Rahmen des umfangreichen Gesundheitsprojektes in Hamburg das "Ergotrain-Programm", zunächst als Pilotprojekt in der Abteilung Zentraler Service gestartet. Das von Motio als externem Dienstleister für Gesundheitsmanagement, Personal- und Kommunikationsentwicklung durchgeführte Programm vermittelte den Beschäftigten zunächst theoretisches Wissen über die Ergonomie von Bildschirmarbeitsplätzen und wie man mit Belastungen umgeht. Initiiert und finanziell unterstützt wurde das Programm von der DAK.

Das Ergotrain-Programm umfasst drei Phasen. In der *Basisphase* wurden zunächst die konkreten Probleme an den Arbeitsplätzen analysiert. Nach einer Arbeitsplatzbegehung und Interviews mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde ein Belastungs-Beanspruchungs-Profil durch die Trainer des externen Beratungsunternehmens erstellt. Dadurch konnten die

Beschäftigten konkret für Probleme sensibilisiert und mit dem notwendigen Wissen versorgt werden. Gesundheit im Betrieb ist eine Managementaufgabe. Deshalb wurden bei der Haspa auch die Führungskräfte geschult, wobei der Aufbau einer umfassenden Gesundheitskompetenz und die Bewusstseinsbildung im Vordergrund standen.

In der zweiten Phase, *der Übertragungsphase*, wurden die Mitarbeiter über mehrere Wochen direkt am Arbeitsplatz geschult. So wurden die zuvor erlernte Theorie praktisch erlebt und Ausgleichsübungen zum Sitzen und Stehen durch die Trainer vermittelt. Auch arbeitsorganisatorische Aspekte kamen dabei zur Sprache und konnten verbessert werden.

Konkret wurden u.a.

- Lernkarten für die Ausgleichsübungen mit Bildern der Teilnehmer erstellt und ausgehängt
- Wasserspender installiert, damit die Mitarbeiter mehr trinken
- ausgewählte Übungen in das Haspa-Intranet zum Download bereitgestellt

In der abschließenden *Review-Phase* wurde ein halbes Jahr nach Abschluss des Programms ein Mitarbeiter-Workshop durchgeführt, bei dem erneut die wesentlichen Belastungen angesprochen und weitere Lösungswege aufgezeigt wurden. Zudem wiederholten die Mitarbeiter die erlernten Ausgleichsübungen. Der Workshop diente der nachhaltigen Ergebnissicherung.

Das Ergotrain-Programm wird heute auf Grund der Erfolge in weiteren Abteilungen durchgeführt. Die Verantwortlichen der Haspa wollten dem Thema Gesundheit einen noch breiteren Raum geben, so dass folgende Aktivitäten installiert wurden:

- Information über Gesundheitsthemen per Mail, über die Betriebszeitung, im Intranet und auf Betriebsversammlungen
- Regelmäßig stattfindender Arbeitskreis Gesundheit
- Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung, Arbeitsplätze und Arbeitsmittel
- Führungskräfte trainings
- Stressbewältigungsseminare
- Konkrete Vorsorge- und Hilfsangebote, u. a. richtige Bewegung, gesunde Ernährung, Konfliktmanagement, Nichtraucherförderung, Hilfe bei Alkoholproblemen, gemeinsame Sportaktivitäten

Ergebnisse

Der Krankenstand sank von 4,75 % (2004) auf 4,06 % (2005)

Eine abschließende Befragung der Mitarbeiter ergab, dass sich bei 70 % der Teilnehmerinnen das Gesundheitsbefinden durch das Programm verbessert hat. 88 % der Teilnehmerinnen können beim Auftreten von Beschwerden Ausgleichsübungen oder belastungsmindernde Verhaltensweisen anwenden. Ca. 60 % wollen die Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz weiter selbstständig durchführen.

Dass das Programm derartige Erfolge hat, ist keine Selbstverständlichkeit, sondern maßgeblich der Unterstützung durch die Führungskräfte und der aktiven Teilnahme der Mitarbeiterinnen zu verdanken. Wichtig war darüber hinaus die konsistente und nachhaltige Durchführung des Programms. Die Mitarbeiterinnen konnten Schwierigkeiten und Bedingungen am Arbeitsplatz offen ansprechen. Es wurden Ihnen unkomplizierte, überall anwendbare Übungen vermittelt, wobei die Individualität der Mitarbeiterinnen berücksichtigt wurde.

Systemischer Ansatz

Das Ergotrainprogramm ist ein Modul des Haspa-Gesundheitsmanagements und dadurch in ein umfassendes Gesundheitsprojekt mit Settingansatz eingebunden. Auf Basis des DAK-Gesundheitsreports, der Gesundheitszirkel und anderer Analyseinstrumente wurde eine umfassende Datenerhebung durchgeführt. Die Führungskräfte werden von der Vorstandsebene aus top-down zum Thema „Gesundheit als Führungsaufgabe“ geschult und eingebunden. Die Maßnahmen wurden inzwischen auf die Filialbereiche ausgeweitet. Dabei wurden neben den Ergotrainprogrammen, Gesundheitstage, Stressbewältigungsseminare, Worklife-Balance-Workshops, Gesundheitskurse, Massage am Arbeitsplatz, Führungskräfte-Check-up sowie Rücken- und Stressscreenings implementiert. Alle Maßnahmen werden mit Mitarbeiterbefragungen und jährlichen Arbeitsunfähigkeitsanalysen überprüft.

Quellenangaben

Printquellen:

Einfach fitter für den Job; Tony Schwartz, in Harvard Business manager; Februar 2008

Die Disziplin des Erfolgs. Von Spitzensportlern lernen. Energie richtig managen, Tony Schwartz; J.Loehr; Econ 2003

Ratgeber Demografie; BMWi; 2007

Internationale Arbeitsorganisation (ILO); Labostat Datenbank; Oktober 2006

Eurostat; Pressemitteilung vom 29.September 2006.

Adecco Institut – Weissbuch – Oktober 2006; Die Demografische Fitness Umfrage 2006

Adecco Institut - Weissbuch – Januar 2008; Die Demografische Fitness-Umfrage 2007

Motio Hamburg, Projektbericht zum Ergotrain-Programm bei der Hamburger Sparkasse

Internetquellen:

www.theenergieproject.com

Impressum:

Ralf Sagurski
Diana Wahl
Andreas Kummer
Motio Verbund GmbH
Kaiserallee 15a
76133 Karlsruhe

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

