

motio

Arbeit einfach besser machen

4. Newsletter 2016 der Motio Verbund GmbH

Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

in diesem Newsletter erhalten Sie Einblick in die Arbeitszeitrealität in Deutschland. Lesen Sie dazu eine Zusammenfassung der Ergebnisse des BAuA-Arbeitszeitreports 2016. Eine weitere aktuelle Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) befasst sich mit dem Phänomen der inneren Kündigung und gibt Handlungsempfehlungen, wie das Engagement von Mitarbeitern erhalten und gefördert werden kann. Darüber hinaus stellen wir Ihnen ein neues E-Learning-Tool für kleine und mittelständische Betriebe vor. Es enthält kompakte und verständliche Informationen und veranschaulicht den schrittweisen Aufbau eines gesunden Unternehmens. Außerdem gibt es eine Vorankündigung zur Corporate Health Convention 2017, auf der auch die Motio Verbund GmbH wieder vertreten sein wird. Unsere Literaturempfehlung ist dieses Mal eine Neuerscheinung von Martin Härter. Das Buch "Die Kunst gesunder Führung - Schritte zu einer leistungsfähigen Unternehmenskultur" enthält ausführliche Praxistipps, welche Skills und Rituale es braucht, um psychosoziale Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Freude im Arbeitsumfeld zu entfalten.

Ein schönes Weihnachtsfest, einen guten Start ins Jahr 2017 und viel Freude beim Lesen wünscht

Ihr Motio-Team



INHALT

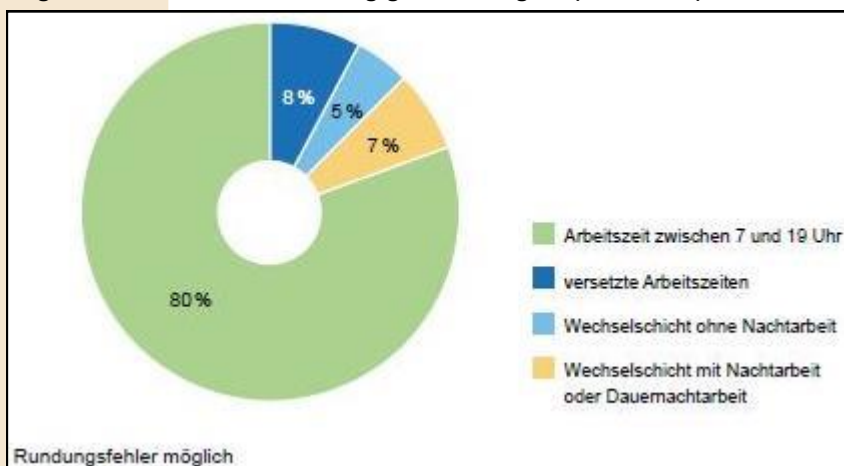
BAuA-Arbeitszeitreport 2016: Flexibilisierung durchdringt Arbeitszeitrealität in Deutschland	2
Innere Kündigung: iga.Studie zeigt Ursachen und Gegenmaßnahmen auf.....	4
Neues E-Learning-Tool für kleine und mittelständische Betriebe	6
Corporate Health Convention 2017 in Stuttgart.....	7
Martin Härter - "Die Kunst gesunder Führung - Schritte zu einer leistungsfähigen Unternehmenskultur".....	8
Quellenangaben.....	9

BAUA-ARBEITSZEITREPORT 2016: FLEXIBILISIERUNG DURCHDRINGT ARBEITSZEITREALITÄT IN DEUTSCHLAND

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist eine zentrale Fragestellung des Arbeitsschutzes. Ihr Gestaltungsrahmen wird zum einen im Arbeitszeitgesetz, aber auch im Arbeitsschutzgesetz, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, definiert beziehungsweise betrieblich erfasst. Die Arbeitszeit bildet zudem einen der zentralen Regelungsbestände der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung.

Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 gibt einen Überblick über die Arbeitszeitrealität in Deutschland und stellt diese im Zusammenhang mit der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten dar. Datengrundlage bietet die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, in der 20 000 Erwerbstätige in Deutschland telefonisch interviewt wurden.

Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 934)



Quelle: baua Arbeitszeitreport Deutschland 2016

In der Regel arbeiten die meisten Beschäftigten (80 Prozent) Wochentags zwischen 7 und 19 Uhr. Für viele sind aber auch flexible Arbeitszeiten Realität. So müssen 43 Prozent mindestens einmal monatlich auch am Wochenende arbeiten und 8 Prozent sind über regelmäßige Rufbereitschaft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit an ihre Arbeit gebunden. Zudem geben 22 Prozent der Beschäftigten an, dass von

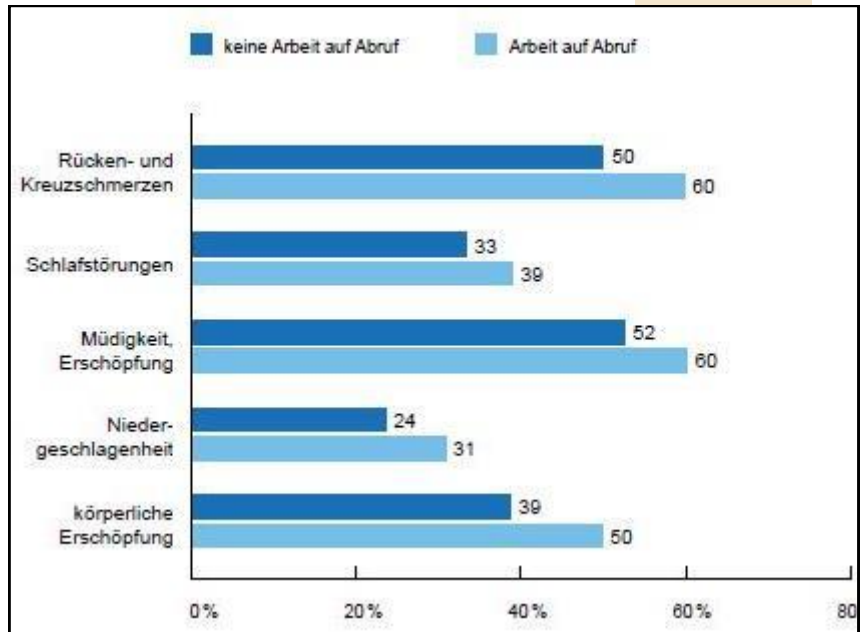
ihnen erwartet wird, auch im Privatleben für dienstliche Belange erreichbar zu sein.

Tatsächlich werden 12 Prozent der Beschäftigten häufig und 23 Prozent manchmal außerhalb der Arbeitszeit wegen dienstlicher Angelegenheiten kontaktiert. Führungskräfte sind davon häufiger betroffen als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung.

Etwa vier von zehn Beschäftigten haben selber großen Einfluss darauf, wann sie mit ihrer Arbeit beginnen und sie beenden (38 Prozent) oder wann sie ein paar Stunden frei nehmen (44 Prozent). Gleichzeitig erlebt mehr als jeder siebte Beschäftigte häufig und jeder vierte Beschäftigte manchmal kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Belange. Zudem arbeiten etwa 7 Prozent der Beschäftigten auf Abruf.

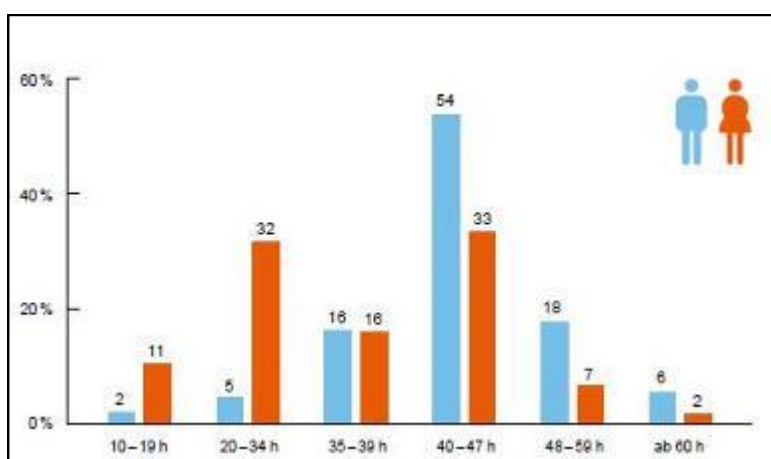
Diese betrieblichen Flexibilitätsanforderungen führen bei den Betroffenen tendenziell zu einer schlechteren Einschätzung des gesundheitlichen Befindens und zu mehr Unzufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Umgekehrt wirken sich Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung sowie Planbarkeit und Vorhersehbarkeit der Arbeitszeit positiv auf Gesundheit und Work-Life Balance aus. Die konkrete Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeiten im Zusammenspiel zwischen betrieblichen Anforderungen einerseits und Belangen der Beschäftigten andererseits erweist sich somit als eine der zentralen Stellschrauben für flexible und gesunde Arbeitszeitgestaltung.

Gesundheitliche Beschwerden bei Arbeit auf Abruf



Quelle: baua Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach Geschlecht



Quelle: baua Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Die Studie zeigt zudem, dass überlange Arbeitszeiten weiterhin für viele Beschäftigte relevant sind. So arbeiten 17 Prozent der Beschäftigten durchschnittlich 48 Stunden und mehr in der Woche. Ein Fünftel der Beschäftigten arbeiten im Rahmen versetzter Arbeitszeiten oder in verschiedenen Schichtsystemen. Beide Arbeitszeitformen gehen sowohl mit Einschränkungen der Work-Life Balance als auch mit Einschränkungen im gesundheitlichen Befinden einher.

Die Daten bestätigen weiterhin die großen Unterschiede in der Arbeitszeitrealität von Männern und Frauen. Arbeiten immerhin 42 Prozent der Frauen in Teilzeit, so sind es bei den Männern lediglich 7 Prozent.

Vor dem Hintergrund des stetigen Wandels der Arbeit und der daraus entstehenden Anforderungen entwickelt sich auch die Arbeitszeitgestaltung weiter. Unter anderem wird flexiblen Arbeitszeitformen eine weiter wachsende Bedeutung zukommen. Diese so zu gestalten, dass es dem Erhalt der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten dient, ist eine Aufgabe, der sich die Arbeitswelt schon jetzt und noch stärker in den nächsten Jahren stellen muss.

Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 ist unter folgendem Link abrufbar:

www.baua.de/publikationen



INNERE KÜNDIGUNG: IGA.STUDIE ZEIGT URSACHEN UND GEGENMASSNAHMEN AUF

Eine wissenschaftliche Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) „Engagement erhalten - innere Kündigung vermeiden“ zeigt zum einen die Ursachen und zum anderen auch Handlungsempfehlungen zum Phänomen innere Kündigung.

Die innere Kündigung wird meist auch als „Dienst nach Vorschrift“ beschrieben und ist oftmals ein schleichender Prozess, erfolgt lautlos mit langfristigen Folgen.

So tendiert laut iga.Report 33 bei jedem fünften einst engagierten Mitarbeiter der persönliche Einsatz im Job dabei gegen Null.

Im Rahmen der im Herbst 2016 veröffentlichten iga.Studie „Engagement und Gesundheit fördern – innere Kündigung vermeiden“ wird untersucht, welche Ansätze in Unternehmen existieren, um das Engagement der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern sowie innerer Kündigung vorzubeugen.

Für die dreiteilige Untersuchung hat die iga insgesamt 381 Personalverantwortliche von großen, mittelständischen sowie kleinen Unternehmen (Organisationen der Privatwirtschaft, des öffentlichen Dienstes sowie eine Nichtregierungsorganisation) befragt.

Die innere Kündigung hat für Unternehmen und Angestellte gravierende Folgen. Für die Unternehmen bedeutet dieses Phänomen z.B. Qualitätseinbußen, sinkende Produktivität, steigende Fehlzeiten sowie Konflikte im Team. Bei den Mitarbeitern können durch das Nachlassen des eigenen Engagements seelische und körperliche Erkrankungen, wie beispielsweise Depressionen, Sucht- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, auftreten. Darüber hinaus kann sich die Verhaltensänderung der Betroffenen negativ auf das gesamte Team auswirken.

Aus der folgenden Abbildung sind die unmittelbaren sowie mittelbaren Auswirkungen von innerer Kündigung ersichtlich:

Unmittelbare und mittelbare Auswirkungen innerer Kündigung

Unmittelbare Auswirkungen innerer Kündigung	Mittelbare Auswirkungen innerer Kündigung
Folgen für Qualität und Produktivität	Folgen für das Betriebsklima
weniger Innovationen und Kreativität	ökonomische Auswirkungen (Umsatzeinbußen, erhöhte Personalkosten)
Verlangsamung, Lähmung, geringere Dynamik, Stillstand,	Imageschäden
mehr Fehler,	Auswirkungen auf die Einstellung und Identifikation anderer Beschäftigter
schlechterer Informationsfluss	Fluktuation und Nachwuchsmangel
schlechter Umgang mit Arbeitsmaterialien, Betriebsmitteln etc.	Verlust an Fachwissen
Belastungen für die sozialen Beziehungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld oder das Team (Konflikte, Mobbing, Lästern)	selektive Abwanderung junger und engagierter Beschäftigter
Anstieg von Fehlzeiten, Krankenständen	"Ansteckungsgefahr": Übertragung der inneren Kündigung auf andere Beschäftigte
Mehrbelastungen für das Team	Abnahme der Kundenorientierung, schlechterer Service, dadurch sinkende Kundenzufriedenheit und Kundenbindung

Quelle: iga.Report 33

Laut Studie haben die Mitarbeiter innerlich gekündigt, ohne dass jemand davon weiß und oftmals liegt der Schlüssel im Verhalten des Vorgesetzten. Die Studie zeigt, dass Schwächen im Führungsverhalten dazu führen, dass Mitarbeiter ihr Engagement verlieren und den Arbeitseinsatz somit auf ein Minimum reduzieren.

Nach Einschätzung der Befragten zählen mangelnde Wertschätzung, fehlende Mitbestimmung und ungelöste Konflikte zu den wichtigsten Auslösern.

Doch gleichermaßen können auch Veränderungen in der Organisation eine innere Kündigung auslösen, insbesondere wenn diese Veränderungen mit Personalabbau und Arbeitsverdichtung einhergehen und durch lange Phasen der Unsicherheit geprägt sind.

Als Gegenmaßnahmen zeigt die iga-Studie, dass nach Einschätzung der Befragten das Engagement durch regelmäßige Mitarbeitergespräche erhalten werden kann. Dabei sind vor allem der hohe Gesprächsanteil der Arbeitnehmer (rund 80 Prozent) sowie die Schulung der Führungskräfte zu Mitarbeitergesprächen von Bedeutung.

Nach Auffassung eines Großteils der Befragten kann auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement das Mitarbeiterengagement fördern und erhöhen. Als weitere erfolgversprechende Gegenmaßnahmen nach den Erfahrungen der Personalverantwortlichen können die Partizipation (z.B. durch das Einbinden der Mitarbeiter in Entscheidungen) sowie ein größerer Handlungs- und Entscheidungsspielraum eingesetzt werden.

Die Ergebnisse des dreiteiligen Studienprojekts „Engagement erhalten - innere Kündigung vermeiden“ sind im aktuellen iga.Report 33 erschienen. Der Report enthält zudem eine Liste von Best-Practice-Strategien, wie das Engagement erhalten und gefördert werden kann sowie eine Checkliste, um innere Kündigung von Mitarbeitern frühzeitig zu erkennen.

Kostenloser Download des iga.Report 33 im Internet unter:

www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-33

„Verantwortlich ist man nicht nur für das, was man tut, sondern auch für das, was man nicht tut.“

Laotse

DER GESUNDE BETRIEB – LOS GEHT'S! NEUES E-LEARNING-TOOL FÜR KLEINE UND MIT- TELSTÄNDISCHE BETRIEBE

Wenn Mitarbeitende ausfallen, geht nicht nur Arbeitszeit verloren, sondern auch die Kosten steigen. Deswegen ist Gesundheit am Arbeitsplatz ein wichtiges Thema für Unternehmen jeder Größe.

Aber gerade klein- und mittelständische Unternehmen fühlen sich oft überfordert bei der Frage, wie sie das Thema Gesundheit im eigenen Betrieb angehen sollen. Was ist gesetzlich vorgeschrieben? Was ist darüber hinaus sinnvoll oder weniger sinnvoll? Wie sollte man vorgehen, um sich dem Thema systematisch und nachhaltig anzunehmen? Vor diesen Fragen stehen viele Unternehmen und Organisationen.

Gefragt sind kompakte und verständliche Informationen, die einen leichten Einstieg in die Thematik ermöglichen. Für diesen Zweck hat psyGA ein e-Learning-Tool für Kleinbetriebe entwickelt, das sich gezielt an Unternehmer und Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Betrieben richtet. Das Tool veranschaulicht den schrittweisen Aufbau eines gesunden Unternehmens und behandelt dabei zunächst die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung sowie gesetzliche Pflichten zu Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Betrieblichem Wiedereingliederungsmanagement. Im Anschluss zeigt es, was Unternehmen darüber hinaus für die Betriebliche Gesundheitsförderung tun und wie sie so auch mit kleinen Mitteln ein Betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren können. Das Tool bereitet alles Wissenswerte zu den einzelnen Bereichen auf und ermöglicht den Nutzern einen schnellen Einstieg in das Thema.

Das eLearning-Tool wurde gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin der RWTH Aachen University entwickelt und kann kostenlos und ohne Registrierung direkt genutzt werden. Begleitend wird es demnächst eine Tablet-App geben, mit der das Tool auch offline genutzt werden kann.

Hier geht's zum e-Learning-Tool:

<http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/elearning-tool-fuer-kleinbetriebe/>

BESUCHEN SIE UNS AUF DER CORPORATE HEALTH CONVENTION IN STUTTGART! MOTIO IST AUCH 2017 AUF DEM WICHTIGSTEN BGM-GIPFEL IN DEUTSCHLAND VERTRETEN

Vom 9.-10. Mai 2017 wird die Motio Verbund GmbH zum siebten Mal auf der Europäischen Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie „Corporate Health Convention“ in Stuttgart vertreten sein. Unser Team begrüßt Sie an beiden Messtagen in Halle 1 an Stand J.27.



Was diese Messe für uns so besonders macht und warum auch Sie im nächsten Jahr unbedingt wieder vorbeischaun sollten:

- Mehr als 140 Top-Aussteller
- Einzigartiger Branchentreff zum Netzwerken
- Expertenwissen aus erster Hand
- Über 2.300 Entscheider & BGM-Experten
- Renommierete Speaker und Wegbereiter

Motio wird auch 2017 das Messe-Programm aktiv mitgestalten und zusammen mit einem Kunden innovative Konzepte aus der Praxis vorstellen. Es fließen Erfahrungen aus der Praxis ein, sodass das Messepublikum Impulse für die eigene Umsetzung erhält.

Diesmal stellen wir unter dem Titel „Die Kunst gesunder Führung“ erfolgreiche Trainingskonzepte vor, die es zum Ziel haben, eine gesunde Arbeitskultur zu entwickeln.

Das Besondere an dieser Trainingsmethode ist, dass Führungskräfte real trainieren, wie sie die Steigerung der Leistungsfähigkeit und der Arbeitsfreude ihrer Mitarbeiter zum Mittelpunkt ihrer Führungsarbeit machen und damit eine ganz neue Qualität im Thema „Gesundes Führen“ erleben und verinnerlichen.



Ralph Ruckdeschel, Katharina Fenchel, Ilse Goldschmid und Dieter Feulner (Motio) auf der letztjährigen CHC (v. li)

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist viel mehr als Verhaltens- und Verhältnisprävention. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist der Schlüssel zu einer gesunden Unternehmenskultur und kann die eigene Wettbewerbsfähigkeit stärken und erhöhen. Motio stellt den Weg vor, wie die Kunst gesunder Führung in Unternehmen gelingen kann.

Wir würden uns freuen, Sie auf der Corporate Health Convention 2017 in Stuttgart begrüßen zu dürfen und Sie von diesem spannenden Vorgehen zu überzeugen.

NEUERSCHEINUNG: MARTIN HÄRTER - "DIE KUNST GESUNDER FÜHRUNG - SCHRITTE ZU EINER LEISTUNGSFÄHIGEN UNTERNEHMENSKULTUR"

- **Strategien für eine gesunde Selbst-, Mitarbeiter und Unternehmensführung**
- **in fünf Schritten zu mehr Leistungsfähigkeit und Arbeitsfreude**
- **Einfluss und Chancen einer auf psychosozialen Gesundheit ausgerichteten Führungskultur**

Wenn Frust, Resignation und Überlastung das Arbeitsklima vergiften, leiden darunter die Motivation, die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Belegschaft. Bereits im Jahr 2015 sind der deutschen Wirtschaft dadurch Kosten zwischen 76 und 99 Milliarden Euro entstanden, fand das Beratungsunternehmen Gallup in einer Studie heraus. Wer kann sich das leisten?

Dies ist für Martin Härter hinreichender Anlass genauer zu beleuchten, wie jeder einzelne zur allgemeinen Resignation beiträgt. Doch damit diese Erkenntnisse im Arbeitsalltag auch ihr Echo finden, zeigt er in diesem Buch anhand ausführlicher Praxistipps, welche Skills und Rituale es braucht, um psychosoziale Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Freude im Arbeitsumfeld zu entfalten. Dabei macht er deutlich, dass Betriebliche Gesundheit mehr ist als Ergonomie und Rückenschule. Während sich das klassische Gesundheitsmanagement auf palliative Strategien und die Verantwortung des einzelnen für seine körperliche und mentale Gesundheit beschränkt, nimmt Martin Härter hier die Rolle der Führungskraft für eine gesunde Arbeitskultur – und damit für die Wettbe-

werbsfähigkeit eines Unternehmens – unter die Lupe. Neben zentralen Skills und Ritualen für die gesunde Führung zeigt er in fünf Schritten, wie der kulturelle Wandel zu mehr Leistungsfähigkeit und Arbeitsfreude gelingt. Das Motto "Arbeit einfach besser machen" findet hier praktische Anwendung.

Aus dem Inhalt

- ◇ Gesundheit als Führungsziel
- ◇ Psychosoziale Gesundheit in der Unternehmenskultur
- ◇ Der individuelle Beitrag zu einer gesunden Unternehmenskultur
- ◇ Strategien gesunder Unternehmensführung

Der Autor ist Mitgründer und Inhaber von Motio Stuttgart/ Würzburg und ist als Konfliktcoach und Berater seit 1991 in namhaften Firmen und Organisationen tätig und berät Unternehmen dabei, Gesundheit als Hebel für den wirtschaftlichen Erfolg in ihrer Kultur zu verankern.

Das Buch erscheint am 16.01.2017 im Beltz Verlag (ISBN: 978-3-407-36636-8) und ist für 39,95 Euro im Handel bereits jetzt vorbestellbar oder auch schon vorab direkt bei Motio Stuttgart/ Würzburg erhältlich.



WIR BEWEGEN UNTERNEHMEN

Der Mensch verbringt im Schnitt 61.320 Stunden seiner Lebenszeit bei der Arbeit. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, diese Zeit so produktiv und angenehm wie möglich zu gestalten. Denn das Potenzial aller Mitarbeiter ist die wertvollste Ressource und die Basis für den dauerhaften Erfolg eines Unternehmens. Nur wer motiviert seiner Arbeit nachgeht und sich im betrieblichen Umfeld wohlfühlt, kann seine Leistung voll einbringen. Entdecken Sie, wie wir Arbeit einfach besser machen.

QUELLENANGABEN

Martin Härter (1. Auflage 2017). *Die Kunst gesunder Führung — Schritte zu einer leistungsfähigen Unternehmenskultur*. Beltz Verlagsguppe, ISBN: 978-3-407-36636-8

Dr. Anne Marit Wöhrmann, Dr. Susanne Gerstenberg; Lena Hünefeld, Dr. Franziska Pundt, Dr. Anne Reeske-Behrens, Frank Brenscheidt, Dr. Beate Beermann (Dortmund 2016). *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 187 Seiten, ISBN 978-3-88261-206-6
www.baua.de/publikationen

Scheibner, N., Hapkemeyer, J. & Banko, L. (2016). *iga.Report 33. Engagement erhalten – innere Kündigung vermeiden. Wie steht es um das Thema innere Kündigung in der betrieblichen Praxis?* Dresden: iga.
www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-33
www.psyga.info

Motio Verbund GmbH

Impressum

Dalibor Terešák
Monika Böhm
Andreas Kummer

Steinhäuserstr. 17
76135 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60

Email: motio.verbund@motio.de

motio
Arbeit einfach besser machen

