

# Betriebliches Gesundheitsmanagement für eine **gesunde Performance**



# Ziele von Performance Management

- Erhöhung des Unternehmenswertes
  - Verbesserung des Unternehmensimage, der Marke
  - Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Produktivität
  - Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
  - Verbesserung der Flexibilität und Innovationskraft
  - Erhöhung Kundenzufriedenheit und Kundenbindung
  - Verbesserung der Produkt- und Dienstleistungsqualität
- Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation
  - Erhöhung der MA-Bindung und Loyalität
  - Steigerung Arbeitszufriedenheit und MA-Motivation
  - Verbesserung Gesundheit und Wohlbefinden, Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit

**Betriebliches GesundheitsManagement (BGM) ist integrativ, strategisch eingebettet...**

# BGM bedingt das Zusammenspiel unterschiedlicher Funktionsbereiche im Unternehmen

## **Unternehmensleitung**

gelebte Unternehmenskultur und  
Führungsgrundsätze,  
Arbeitsorganisation und Prozesse



## **Funktionsbereich Personal / Arbeitnehmervertretung**

Personalpolitik  
Führungskräfte-, Personalentwicklung  
Evaluation der Maßnahmen

## **Werksärztlicher Dienst / Betriebsarzt**

Arbeitsmedizin / ASA,  
Arbeitsplatzgestaltung,  
Suchtprävention, Sozialberatung,  
Betriebliches Eingliederungs-  
Management (BEM)

## **Externe Dienstleister**

Konzeptionell, Analyse, Moderation  
Employee Assistance Program, Case Management  
Programme zu Bewegung, Ernährung  
Trainings zu Fachinhalten / Sozialkompetenz

# Die globalen wirtschaftlichen Herausforderungen erhöhen den Druck auf Führungskräfte und Mitarbeiter

**Psychische Erkrankungen haben seit 2000 um 20% zugenommen!**

## ***beruflich aufgrund von***

- Zunahme der Arbeitsbelastung (Termindruck, komplexe Anforderungen)
- wenig Handlungsspielraum, problematische Führungsstrukturen
- Zunahme von Konflikten, Mobbing, Aggression
- wachsende Zahl unsicherer Arbeitsplätze, Arbeitslosigkeit
- Schnelle Veränderungen der Arbeitswelt (Fusionen, Umorganisationen)
- Fehlende Nachhaltigkeit und Planbarkeit der Zukunft

## ***privat aufgrund von***

- Wegfall sozialer Strukturen / Unterstützung
- Zunahme frühkindlicher Konflikte, Entwicklungsstörungen
- Lebensstil, fehlende Work-Life-Balance, Kommunikationsdefizite
- Wegfall von Konzepten der Sinnggebung, Zunahme der Individualisierung / Vereinsamung
- Primat der Ökonomie aller Lebensbereiche, Wettbewerbsgesellschaft
- 24-Stunden-365 Tage-Gesellschaft

# Ganzheitlich, konzeptioneller Ansatz:

## Unser Vorgehen in 6 Schritten: Bedarfsanalyse

1. **Integrationsgrad des BGM in bestehende Managementsysteme ?**
  - ✓ Bestandsaufnahme der unternehmensinternen Strukturen und Prozesse
  - ✓ Kennenlernen der vorhandenen Managementsysteme, Unternehmenswerte und –Kultur
  - ✓ Ggf. Sichtung der Ergebnisse der letzten Mitarbeiterbefragung
  - ✓ Analyse und Evaluation bereits durchgeführter Einzelmaßnahmen im BGM
2. Maßgeschneiderte **Kommunikationsstrategie, prozessbegleitende Aktionen**
3. Durchführung eines unabhängigen **Gesundheits-Checkups / einer Arbeitssituationsanalyse:**
  - ✓ Internetbasiertes Fragetool
  - ✓ Jeder Beschäftigte erhält ein persönliches und vertrauliches Login und Passwort
  - ✓ Jeder Teilnehmer erhält ein individuelles Feedback an seine Privatadresse
  - ✓ Der Arbeitgeber erhält eine ausführliche anonymisierte Analyse auf Abteilungs-/ Standort- / Unternehmensebene
  - ✓ Darstellung einer „Gesundheitslandkarte“, Identifizierung besonders belasteter Bereiche, ggf. Veränderungen zu vorausgegangenen Analysen?

## Unser Vorgehen in 6 Schritten: Maßnahmen + Erfolgskontrolle

4. Entwicklung eines **abgestimmten Maßnahmenprogramms** zur Gesundheitsförderung mit hohem Wirkungsgrad  
(Lernen durch neue Erfahrungen, Methodenvielfalt / Vermeidung bereits „verbrannter Aktionen“!)
5. **Umsetzung beispielhafter Maßnahmen**
  - a) Veranstaltungen für Vorgesetzte und Mitarbeiter zu Stressmanagement, Suchtprävention, Bewegung, Ernährung, etc.
  - b) Führungskoaching, Teamentwicklung, Konfliktdeeskalation, Kommunikation
  - c) Case Management: Einzelbetreuung für akut Gefährdeteb)+c) können
  - proaktiv, auf Veranlassung der Unternehmensleitung, gestützt auf die Analyseergebnisse durchgeführt werden oder / und
  - als Beratungsdienst (EAP), wo sich der MA bei Bedarf Hilfe holen kann.
6. **Erfolgskontrolle** z.B. nach einem Jahr durch erneuten Gesundheits-Check-up, Arbeitssituationsanalyse

## Employee Assistance Program (EAP)

### Typische Themen und Fragen:

- „ Ich arbeite mehr als 60 Stunden die Woche, wie kann ich mit dieser Belastung fit bleiben?“
- „ Häufig wache ich nachts auf und fange an, Probleme aus der Arbeit zu wälzen - was tun?“
- „ Mit einem Mitarbeiter gibt es ein besonders kritisches Leistungsproblem / Verdacht auf ein Suchtproblem, spreche ich das an und wie?“
- „ Einschneidende Maßnahmen sind erforderlich – wie kommuniziere ich das an die Mitarbeiter?“
- „ Meine Sorgen zuhause lähmen mich: wer kann mir helfen?“
- ... und vieles andere mehr...

### Unsere Passion

- ✓ Mentale Stärke in kritischen Situationen
- ✓ Stress- Awareness und Selbstmanagement
- ✓ Burnout-Prävention
- ✓ Wege aus dem Leistungstief, Stabilität und Balance

... für Ihre Spitzenkräfte

### Kostenreduktion durch Minderung von Absenzen und Steigerung der Produktivität:

Die externe Mitarbeiterberatung reduziert die Kosten, die durch Minderleistung und Krankheit in Folge von Überbelastung entstehen, deutlich. Sie erbringen einen messbaren Return on Investment von 7 bis 16 EUR pro eingesetzten EUR.

## Employee Assistance Program (EAP)

**EAP ist ein Beratungsdienst, der in beruflichen und persönlichen Problemsituationen von jedem Unternehmensangehörigen in Anspruch genommen werden kann.**

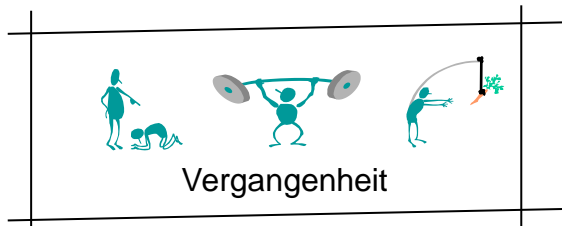
**Anliegen** ist es, alle Mitarbeitenden, Fach- und Führungskräfte in besonderen beruflichen oder persönlichen Belastungssituationen, bei Konflikten im Team gezielt in ihrer Handlungskompetenz zu unterstützen.

Über die **Pauschalvereinbarung** mit dem Unternehmen melden sich die Beschäftigten bedarfsorientiert und direkt bei **Solveda** und vereinbaren einen externen Termin. Ohne interne Barrieren. Absolute Diskretion ist selbstverständlich.

Meist sind es nur wenige Beratungsgespräche, dann fühlen sich die Mitarbeitenden, Fach- und Führungskräfte ihren täglichen Anforderungen wieder gewachsen.

**Je nach Unternehmensgröße bieten wir 3 Varianten der Zusammenarbeit: Pauschalvertrag, Scheckheft und Einzellösung. Wir freuen uns auf Ihre [Anfrage!](#)**

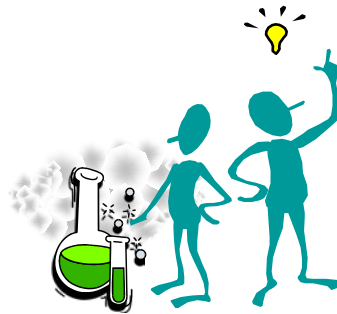




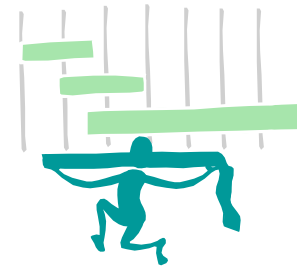
Gesunde und zufriedene Mitarbeitende im gesunden Unternehmen sichern und erhöhen den Unternehmenserfolg.



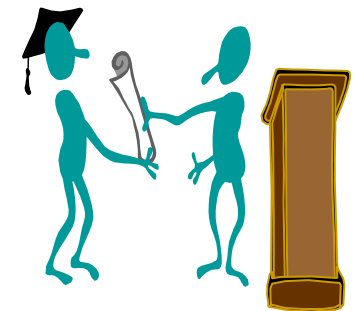
Partizipation



Experimente für Innovation, zur Steigerung der Kompetenzen



Veränderungen messen



Erfolge honorieren