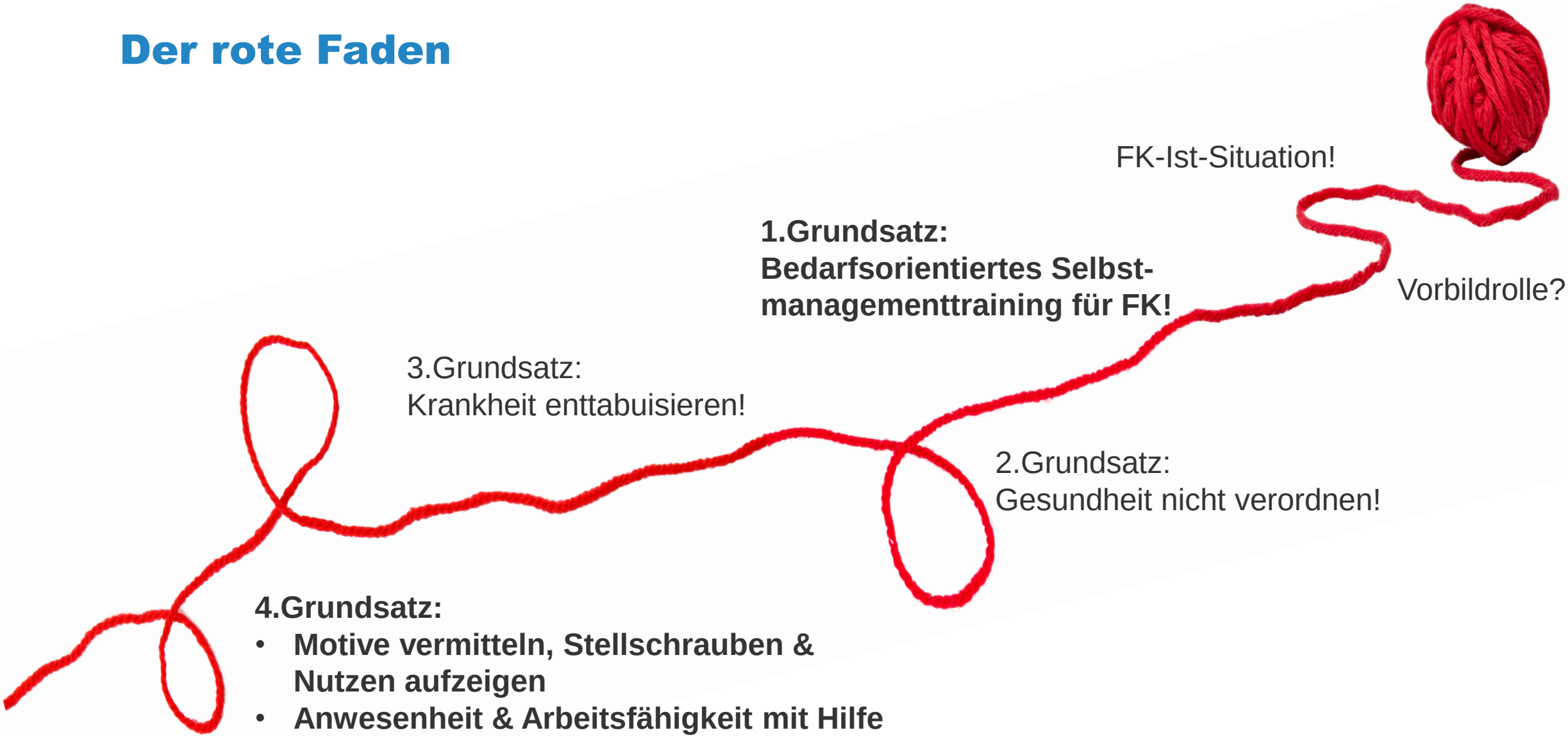
SKOLAWORK
GESUND ARBEITEN

Führungskräfte als Multiplikatoren für das BGM gewinnen und begeistern

Health on Top Kongress 2019 - Königswinter

Michael Treixler
Geschäftsführer SKOLAWORK GmbH Co. KG
Königswinter

Der rote Faden



FK-Ist-Situation!

1.Grundsatz:
Bedarfsorientiertes Selbst-managementtraining für FK!

Vorbildrolle?

3.Grundsatz:
Krankheit enttabuisieren!

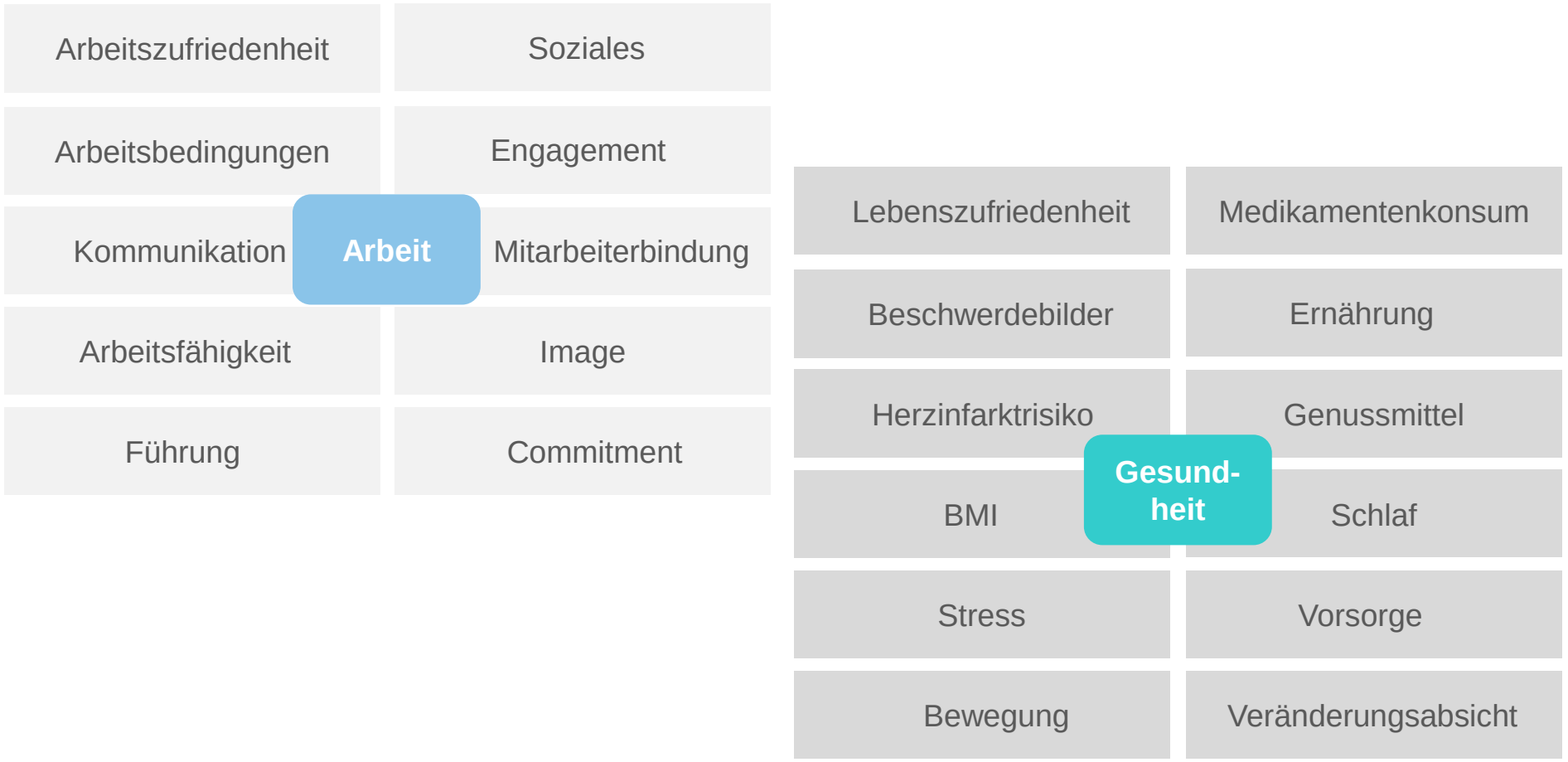
2.Grundsatz:
Gesundheit nicht verordnen!

4.Grundsatz:

- **Motive vermitteln, Stellschrauben & Nutzen aufzeigen**
- **Anwesenheit & Arbeitsfähigkeit mit Hilfe von Kennzahlen & passgenauen Maßnahmen erhöhen!**

SKOLAWORK

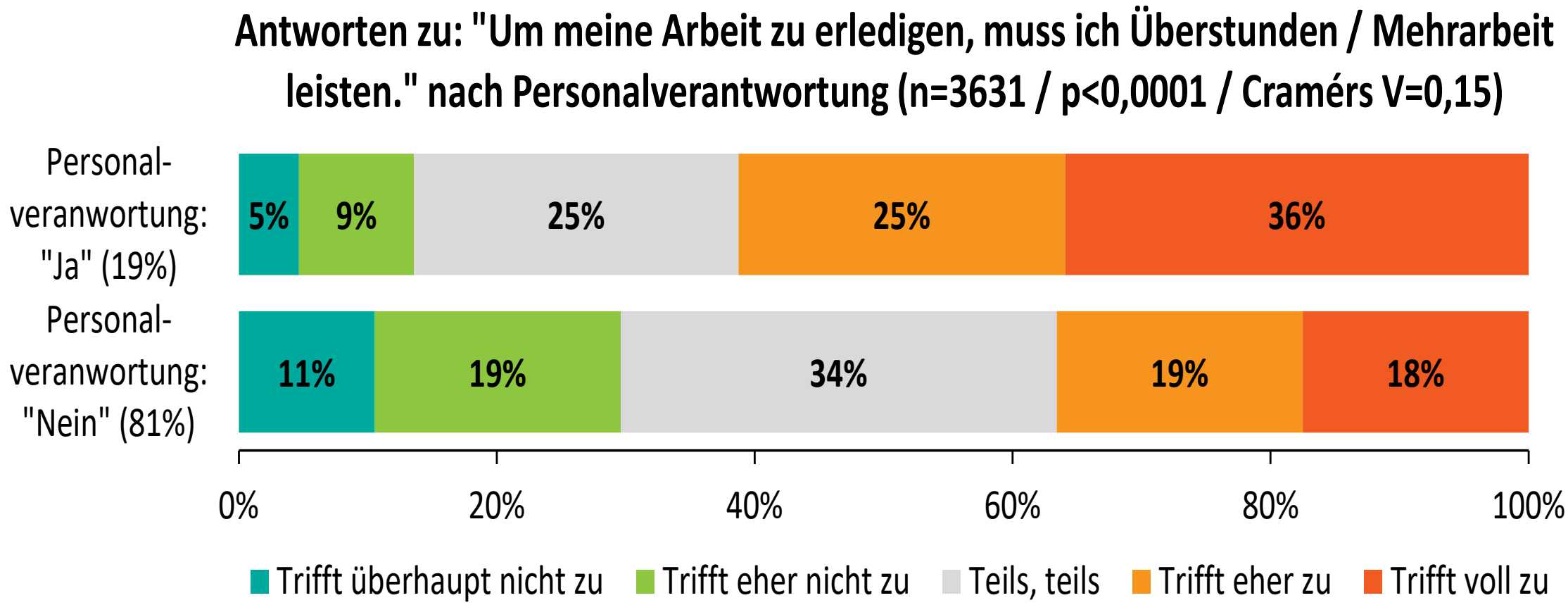
Themenfelder des Salaquest Work-Health-Monitors



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

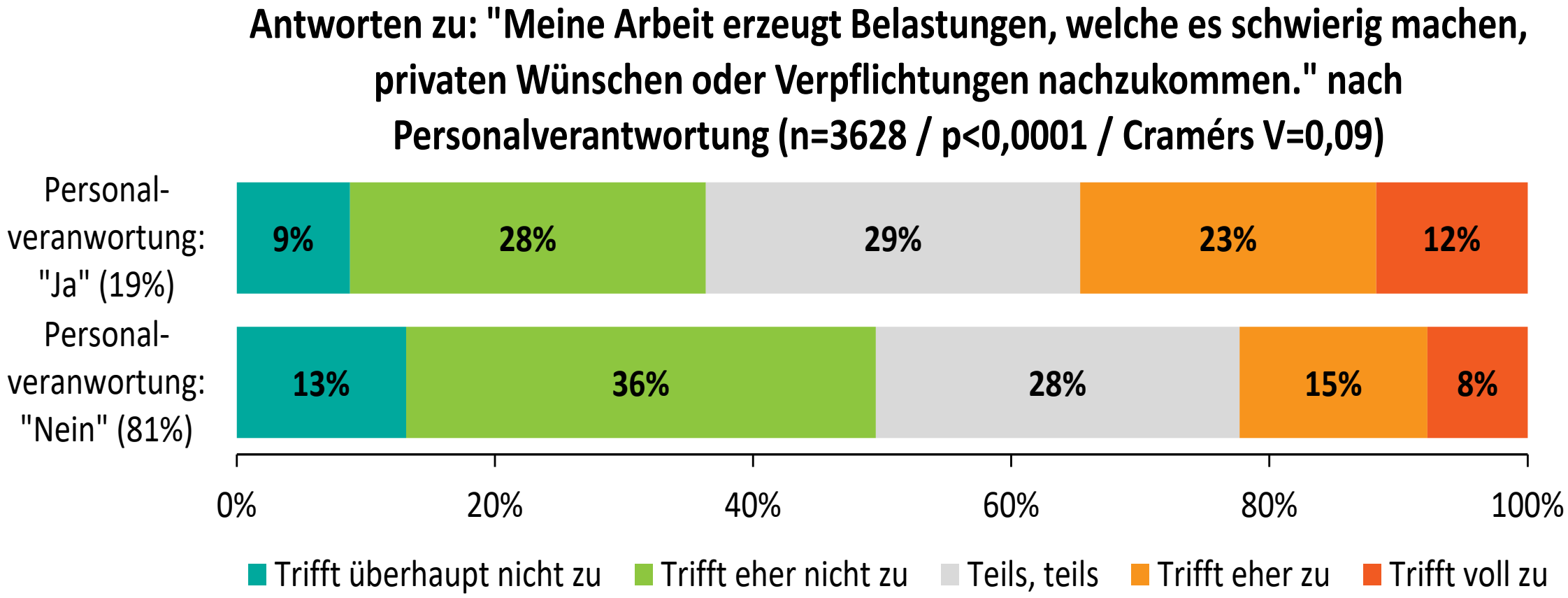
Überstunden



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

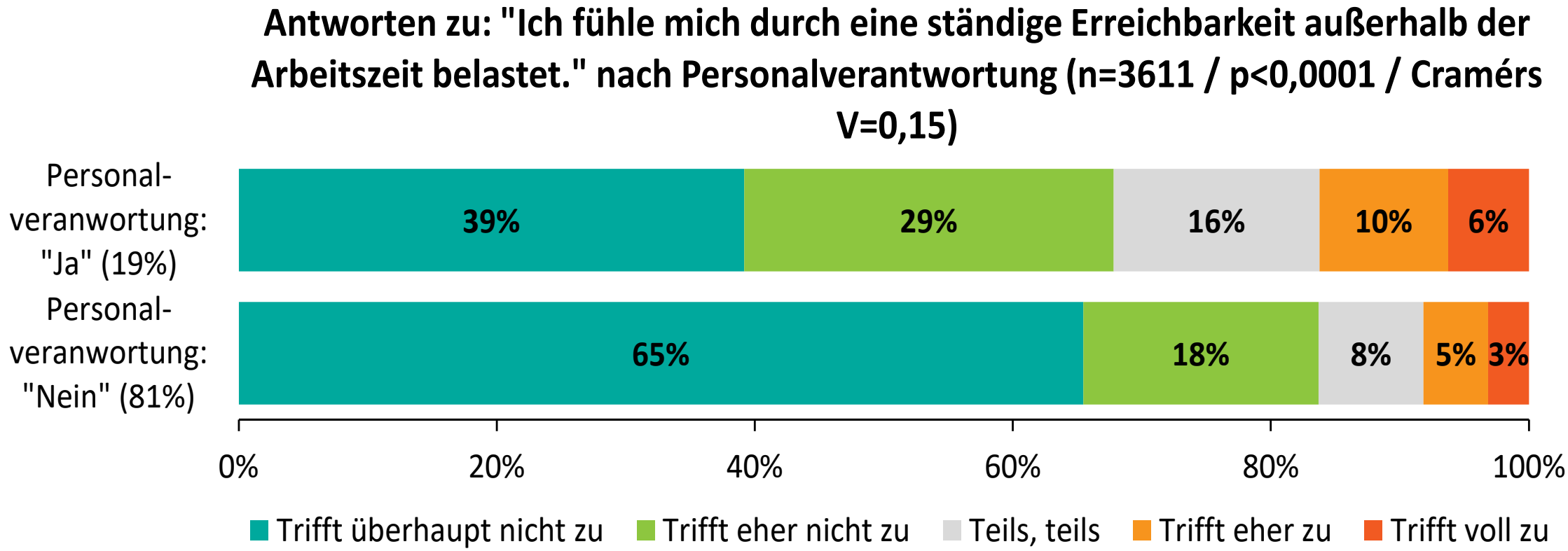
Work-Life-Balance



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

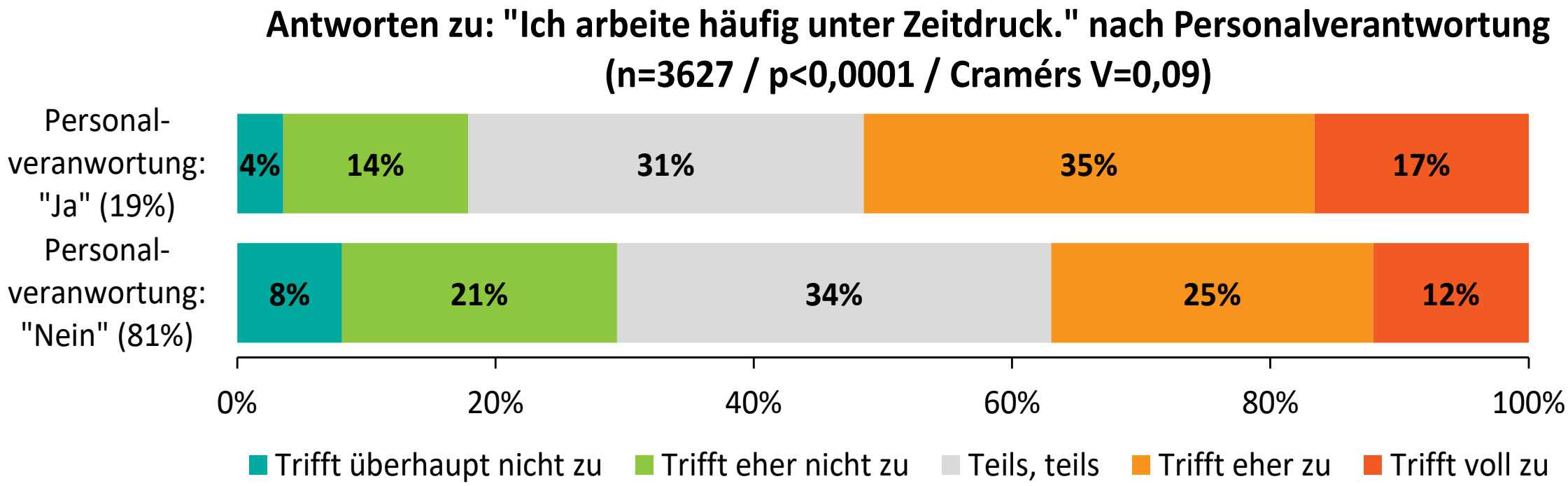
Ständig erreichbar



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

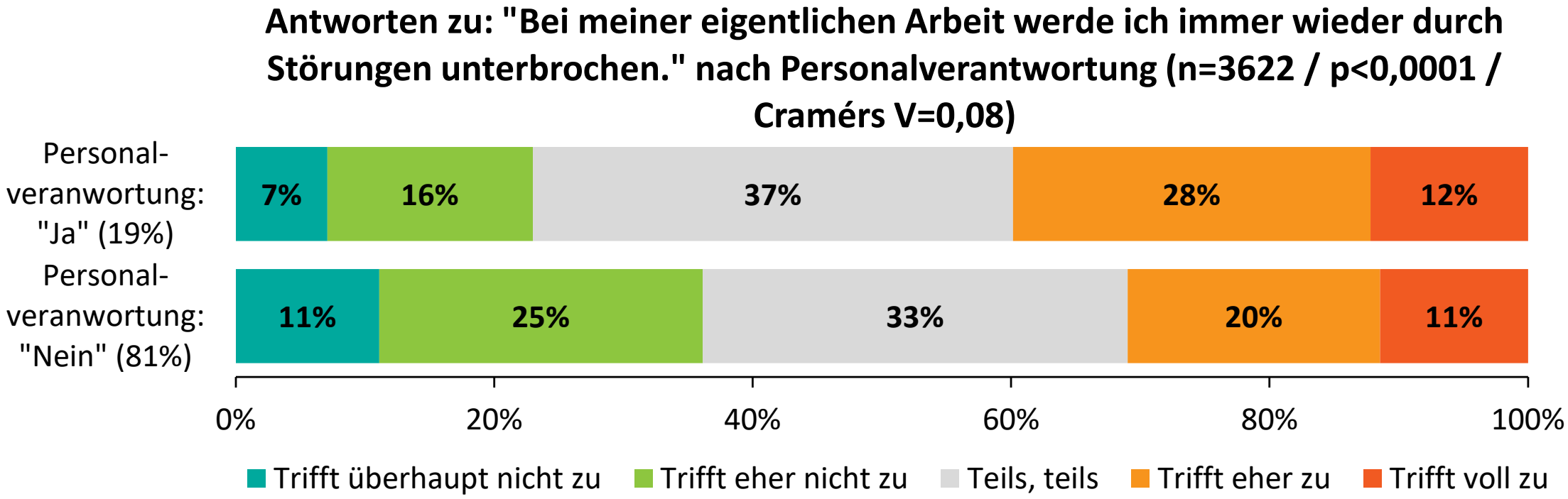
Zeitdruck



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

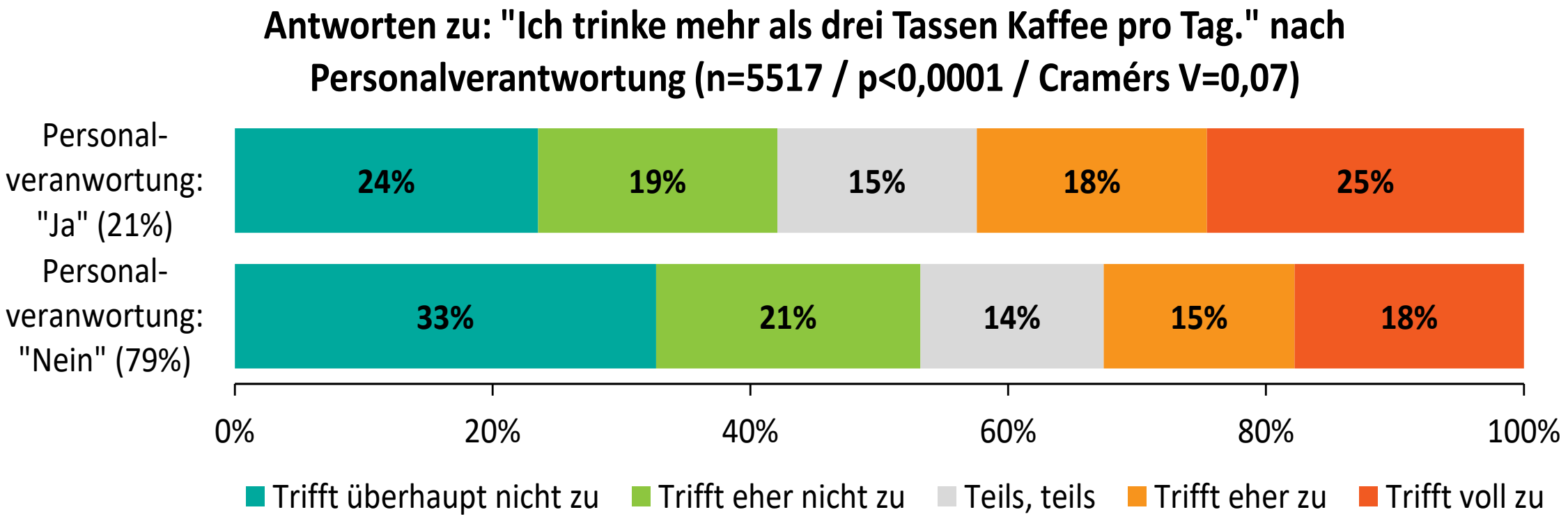
Unterbrechungen



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

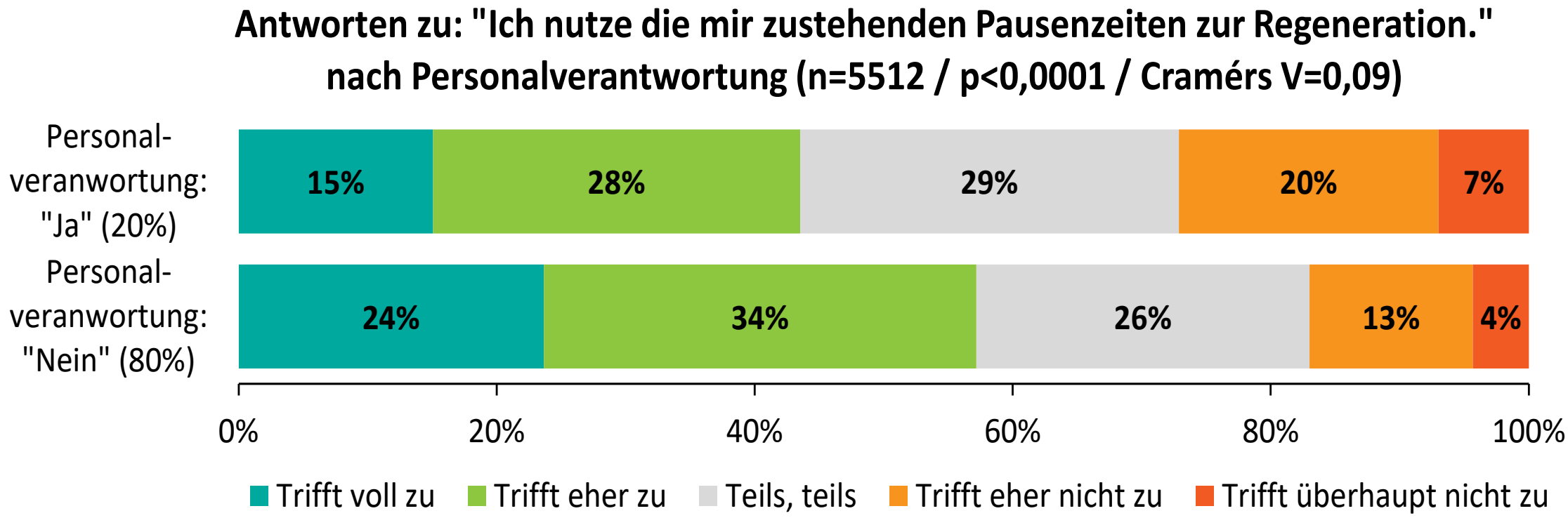
Kaffee



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

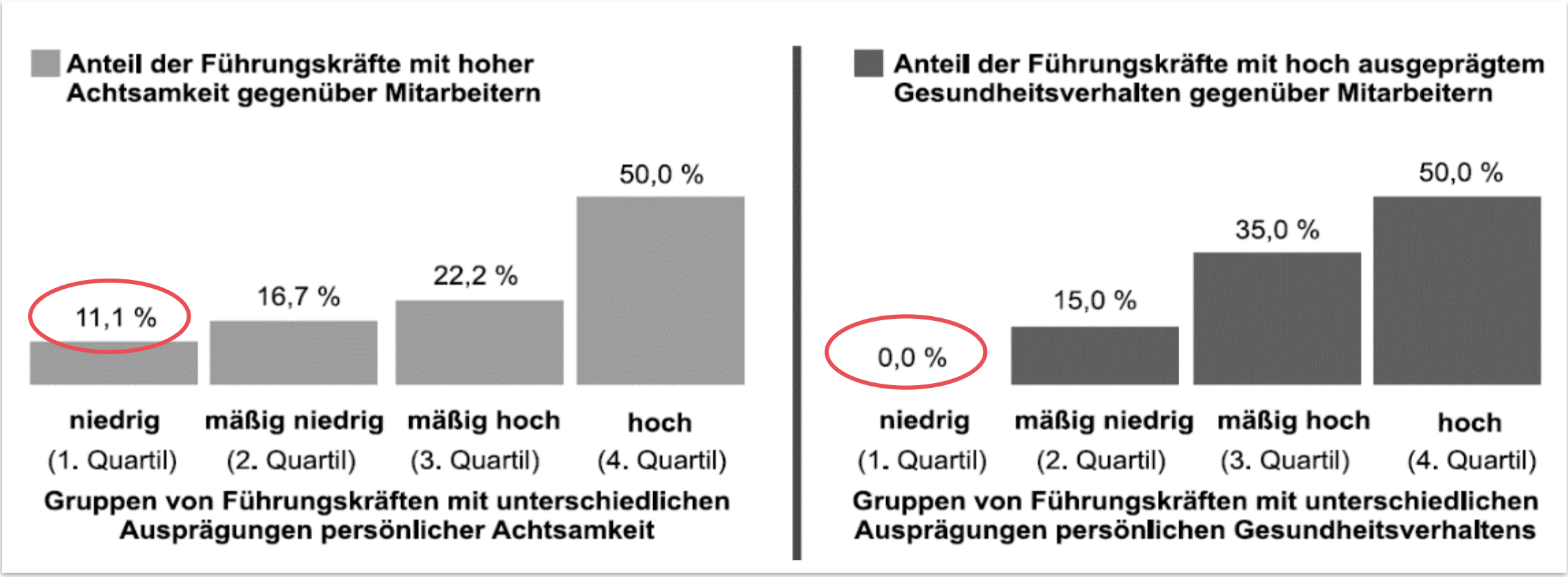
Erholung



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

Zusammenhang des Umgangs mit der eigenen Gesundheit und der Gesundheit der Mitarbeiter



Quelle: Franke, F., Felfe, J. „Diagnose gesundheitsförderliche Führung – Das Instrument „Health-oriented Leadership. In: Fehlzeiten-Report 2011.

SKOLAWORK

4 Grundsätze um Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen

1.1. Grundsatz:

2.
Führungskräfte mit bedarfsorientierten Maßnahmen für die eigene Gesundheit gewinnen

2. Grundsatz:
Gesundheit nicht verordnen

3. Grundsatz:
Krankheit enttabuisieren

4. Grundsatz:
Kennzahlen als Motivator

SKOLAWORK

4 Grundsätze um Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen

- Arbeit- und Lebenssituation der FK in den Fokus nehmen und
- durch eine exakte Ermittlung der FK-Bedarfe beim eigenen Erleben „packen“
- intensive Auseinandersetzung mit der persönlichen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und der Vermittlung von gesundheitsförderlichem Knowhow durch geeigneten Maßnahmen beginnen

2. Grundsatz:
Gesundheit nicht verordnen

3. Grundsatz:
Krankheit enttabuisieren

4. Grundsatz:
Kennzahlen als Motivator

SKOLAWORK

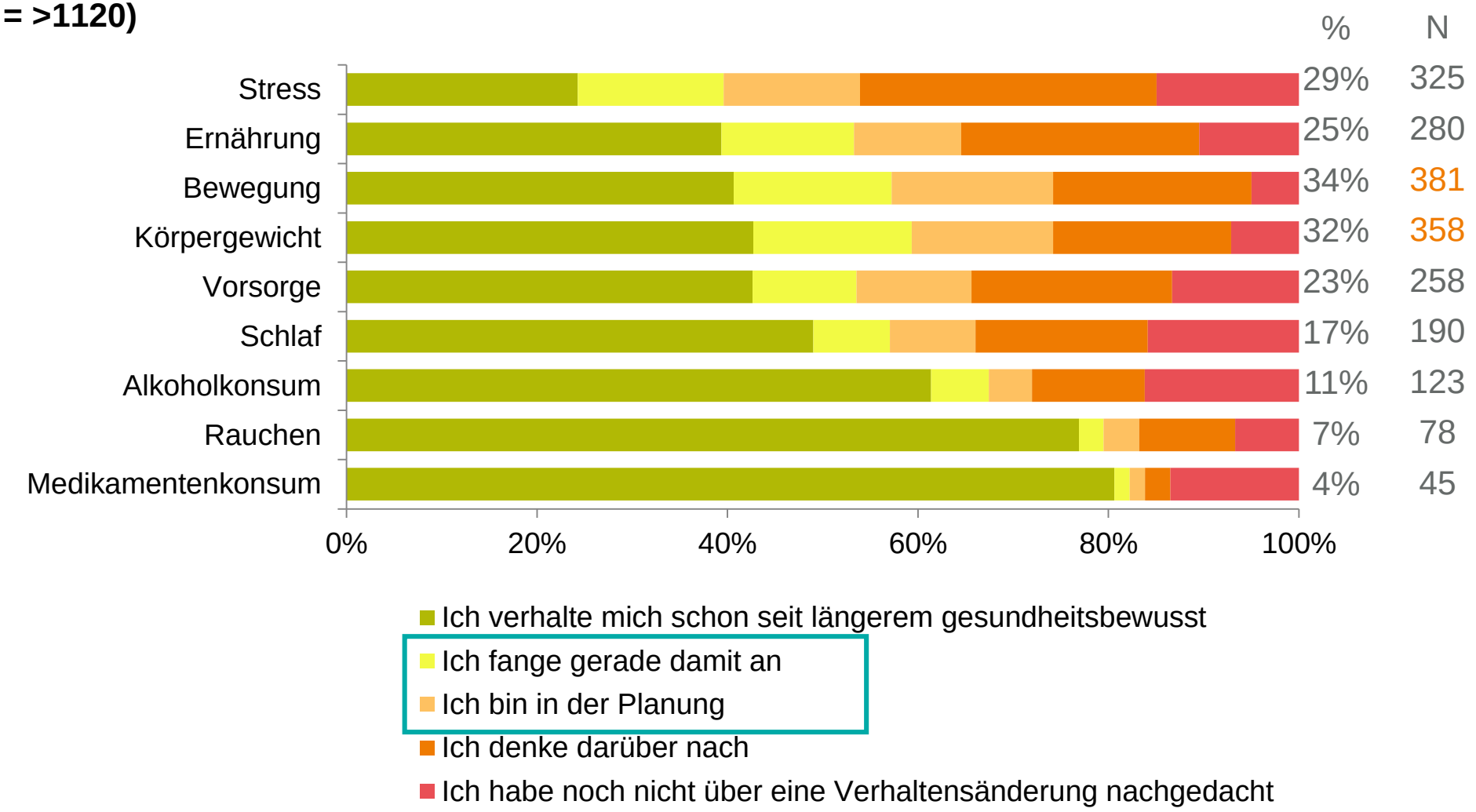
Beschreibung des Veränderungspotentials mit Hilfe des Phasenmodel nach Prochaska

Prochaska JO, DiClemente CC & Norcross JC (1992) In search of how people change: Applications to addictive behaviours. American Psychology 47: 1102-1114.

SKOLAWORK

Welche Gesundheitsthemen interessieren Führungskräfte wirklich?

Verhaltensänderungsabsichten in % von Befragten mit Personalverantwortung (n = >1120)



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

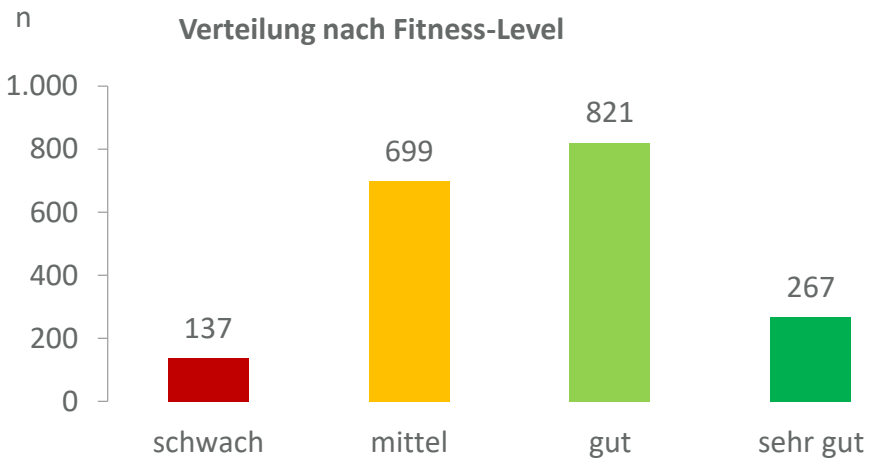
SKOLAWORK

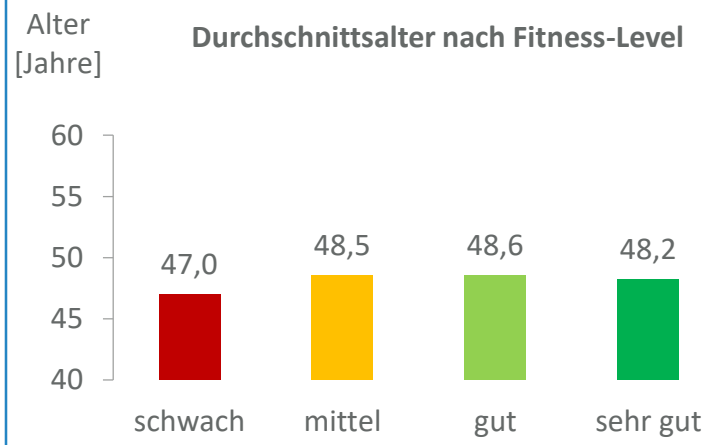
01 Check-up:

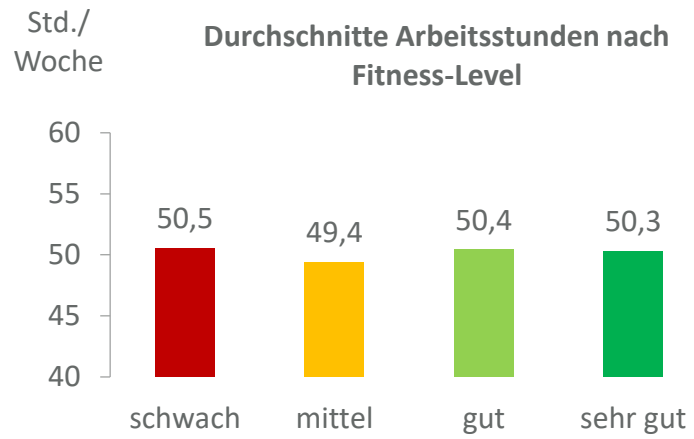
Untersuchungen zum Einfluss von körperl. Fitness auf die psychische Belastung

Datenbasis:

- SKOLAMED Check-up-Teilnehmer **N = 1924** (Stand 5/2014)
- Objektive Ermittlung der körperlichen Fitness (Spiroergometrie)
- Beurteilung des Fitness-Levels [schwach-sehr gut] unter Berücksichtigung von Alter und Geschlecht
- Erhebung der Befragungsdaten jeweils vor der Untersuchung (Anamnese-Fragebogen)







Belastbarkeit der Daten:

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich Alter und Arbeitszeitbelastung der Führungskräfte

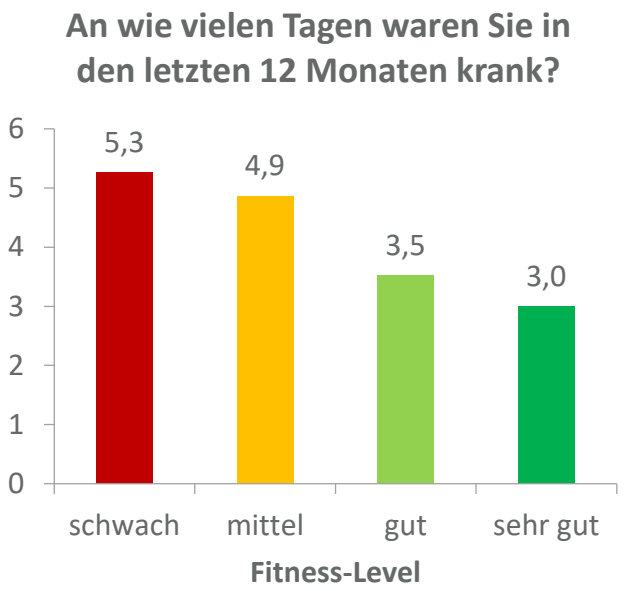
SKOLAWORK

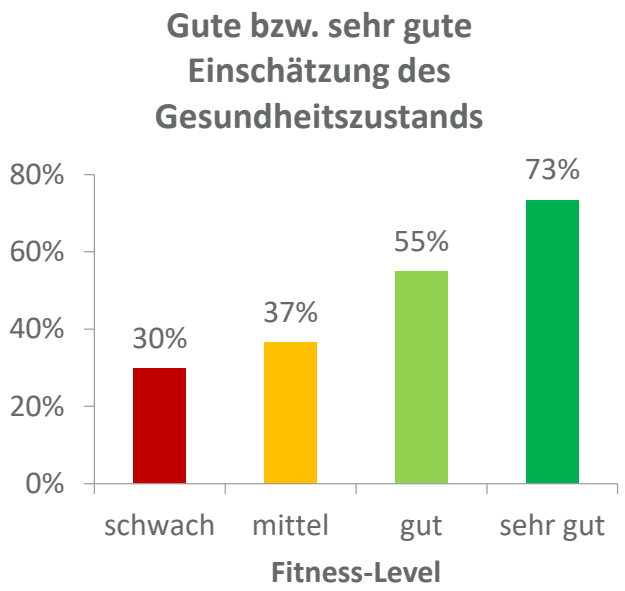
02 Check-up:

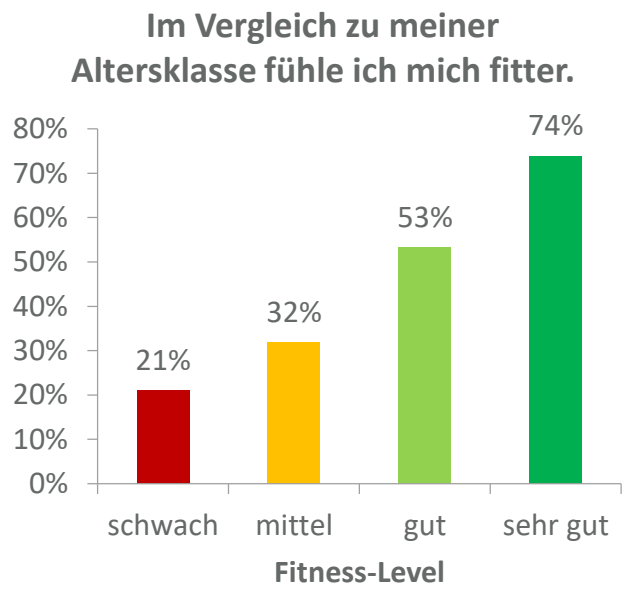
Subjektive Einschätzung Fitness und Gesundheit durch Führungskräften

Führungskräfte mit einer guten körperlichen Fitness:

- **sind seltener krank**
- **fühlen sich gesünder**
- **sind im Altersvergleich fitter**







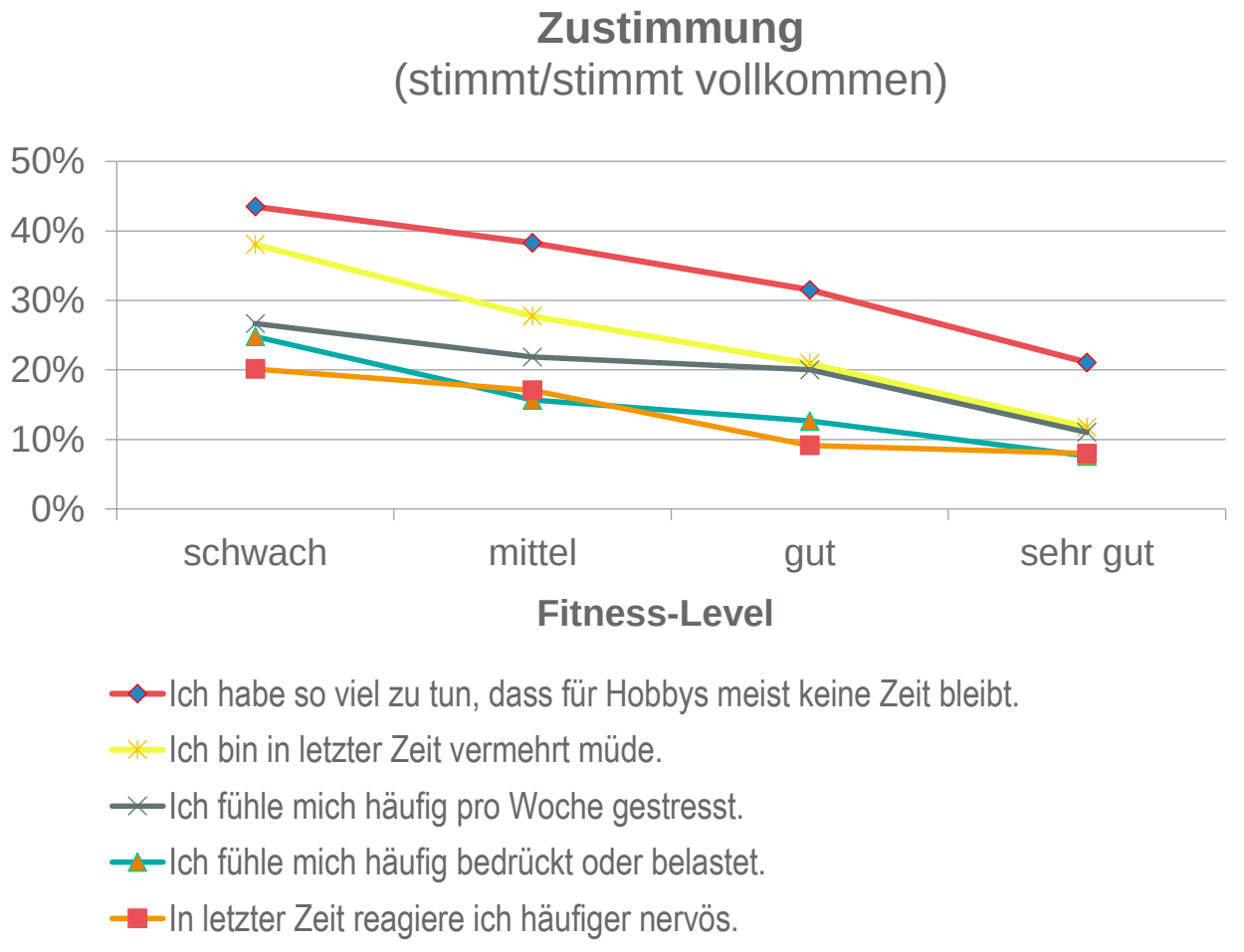
Die Unterschiede in der Verteilung sind jeweils hochsignifikant (p < 0,001).

03 Check-up:
FK mit einer guten Fitness sind belastbarer

✓✓ Führungskräfte mit guter Fitness:

- finden auch noch Zeit für Ihre Hobbys
- sind seltener müde
- fühlen sich weniger gestresst
- fühlen sich seltener bedrückt oder belastet
- reagieren seltener nervös

(Im Vergleich zu FK mit schlechterer Fitness)



Die Unterschiede in der Verteilung sind jeweils hochsignifikant (p < 0,001).

SKOLAWORK

Führung und Gesundheit durch die Brille von HR

psychische Belastungen reduzieren

Motivation & Arbeitsfähig-keit steigern

WIR-Gefühl stärken

„Wenn sich Führungskräfte dem Thema „Gesundheit“ mehr annehmen würden, dann müsste es doch gelingen …“

AU-Tage reduzieren

SKOLAWORK

4 Grundsätze um Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen

1.1. Grundsatz:
Führungskräfte für ihre eigene Gesundheit gewinnen

2. Grundsatz:
Gesundheit nicht verordnen

3. Grundsatz:
Krankheit enttabuisieren

4. Grundsatz:
Kennzahlen als Motivator

SKOLAWORK

4 Grundsätze um Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen

1.1. Grundsatz:
Führungskräfte für ihre eigene Gesundheit gewinnen

- Keine Missstände anprangern
- Verantwortlichkeiten nicht anmahnen
- Nicht mit sinkender Arbeitsfähigkeit drohen
- Niemals Führungskräfte für AU-Quote verantwortlich machen

3. Grundsatz:
Krankheit enttabuisieren

4. Grundsatz:
Kennzahlen als Motivator

SKOLAWORK

4 Grundsätze um Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen

1.1. Grundsatz:
Führungskräfte für ihre eigene Gesundheit gewinnen

2. Grundsatz:
Gesundheit nicht verordnen

3. Grundsatz:
Krankheit enttabuisieren

4. Grundsatz:
Kennzahlen als Motivator

SKOLAWORK

4 Grundsätze um Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen

1.1. Grundsatz:
Führungskräfte für ihre eigene Gesundheit gewinnen

2. Grundsatz:
Gesundheit nicht verordnen

- Offene Auseinandersetzung mit den Themen Überlastung & Erkrankung
- (psychischen) Erkrankten hängt das Stigma der „Schwäche“ an (*Low Performer*)
- „Gesund“ und „krank“ sind keine Gegensätze sondern verschiedene Endpunkte derselben Skala

4. Grundsatz:
Kennzahlen als Motivator

SKOLAWORK

4 Grundsätze um Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen

1.1. Grundsatz:
Führungskräfte für ihre eigene Gesundheit gewinnen

2. Grundsatz:
Gesundheit nicht verordnen

3. Grundsatz:
Krankheit enttabuisieren

4. Grundsatz:
Kennzahlen als Motivator

SKOLAWORK

4 Grundsätze um Führungskräfte als Multiplikatoren zu gewinnen

1.1. Grundsatz:
Führungskräfte für ihre eigene Gesundheit gewinnen

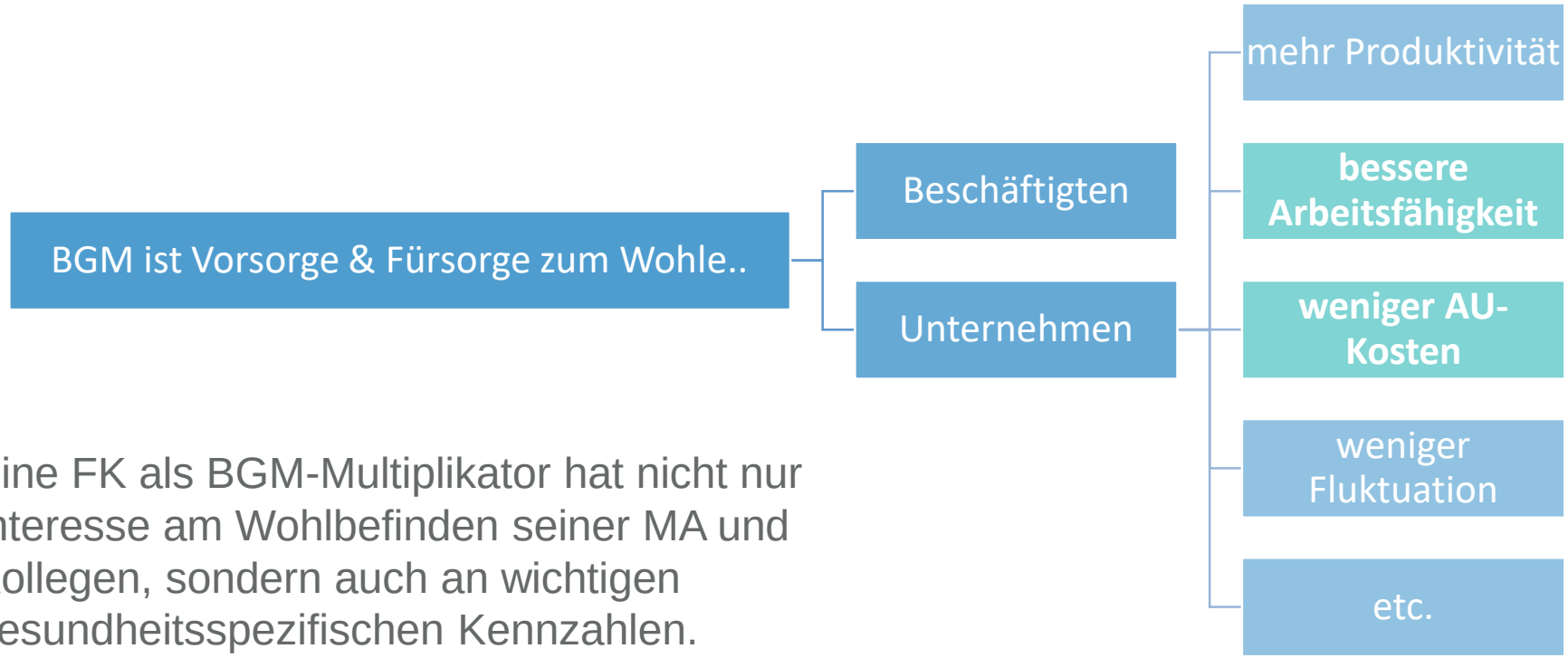
2. Grundsatz:
Gesundheit nicht verordnen

3. Grundsatz:
Krankheit enttabuisieren

- Motive vermitteln
- Stellschrauben/Nutzen aufzeigen
- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit mit Hilfe von Kennzahlen abbilden
- passgenaue Maßnahmen aufsetzen

SKOLAWORK

Wirkungszusammenhänge für Führungskräfte

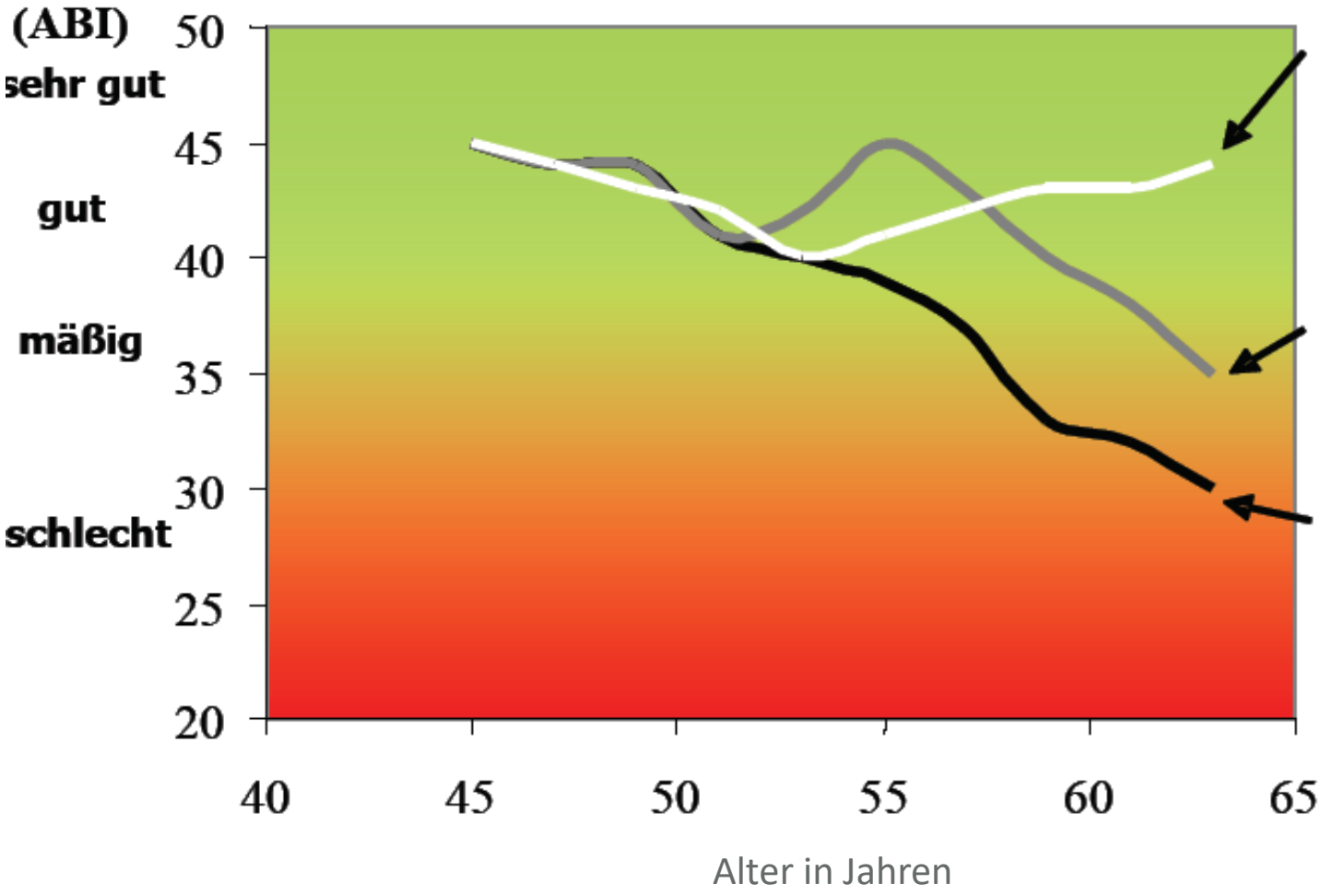


- Eine FK als BGM-Multiplikator hat nicht nur Interesse am Wohlbefinden seiner MA und Kollegen, sondern auch an wichtigen gesundheitsspezifischen Kennzahlen.
- Der FK muss vermittelt werden, dass es keine Schande ist BGM als wichtigen betriebswirtschaftlichen Faktor zu sehen und zu nutzen!

SKOLAWORK

ABI = Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen

(engl. WAI = Work Ability Index)



SKOLAWORK

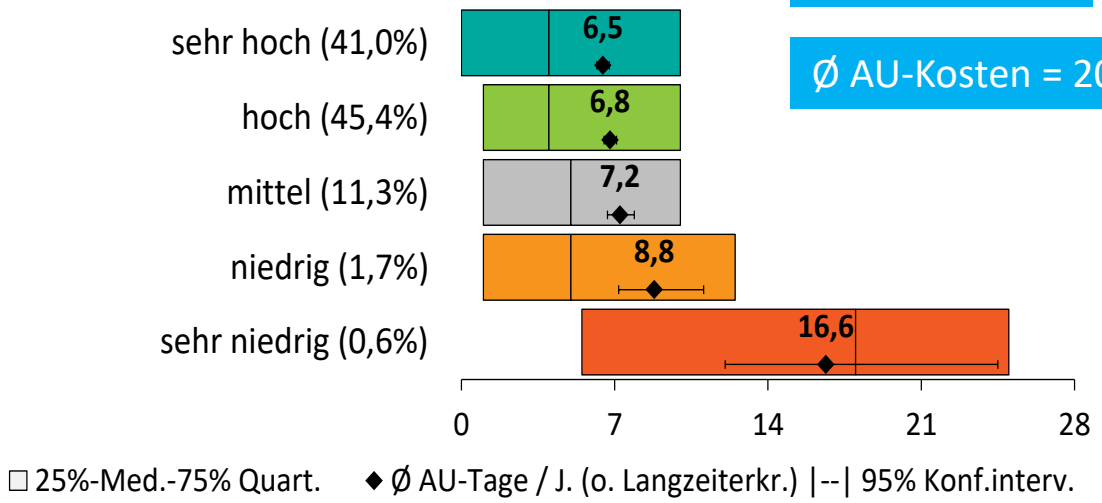
Führung im Unternehmen & Fehlzeiten/WAI

Mittelwert der Fehlzeitenangaben je Antwort zu: "Stellenwert: Führung im Unternehmen" (n=4807)

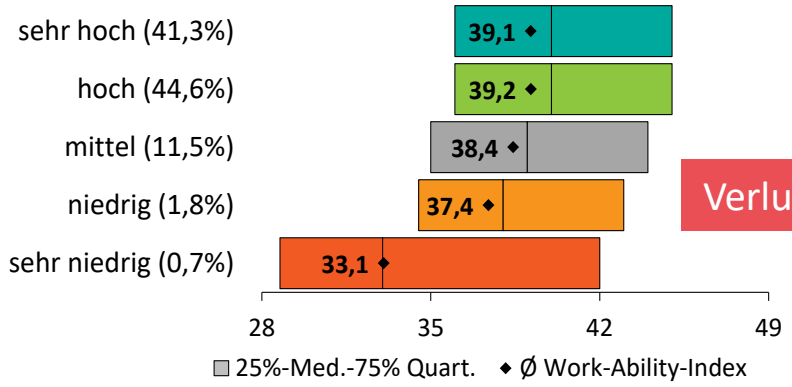
Empfehlung:
„Investieren Sie in Führung – professionalisieren Sie Ihr FK-Curriculum“

Δ = 10,1 Tage

Ø AU-Kosten = 200–300 €/MA/Tag



WAI-Mittelwert je Antwort zu: "Stellenwert: Führung im Unternehmen" (n=5464)



Δ = 6 Punkte

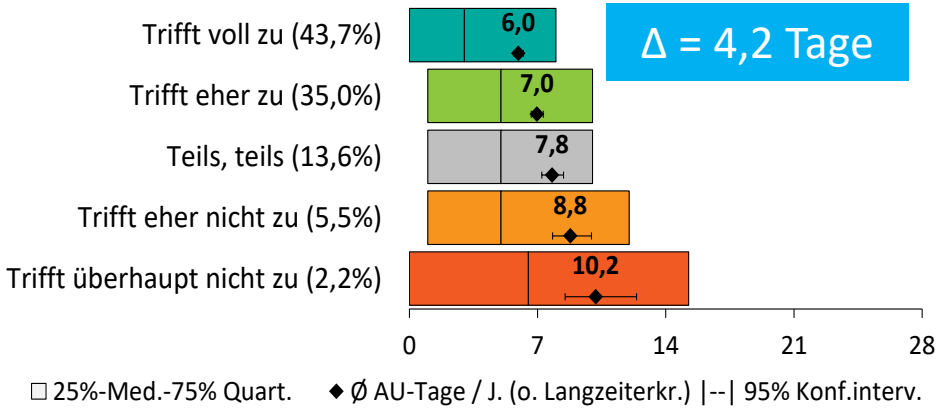
Verlust/Gewinn von 15% ABI

Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

Eigenverantwortliches Handeln & Fehlzeiten/WAI

Mittelwert der Fehlzeitenangaben je Antwort zu: "Mein Vorgesetzter überträgt mir selbstständige Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung." (n=4878)

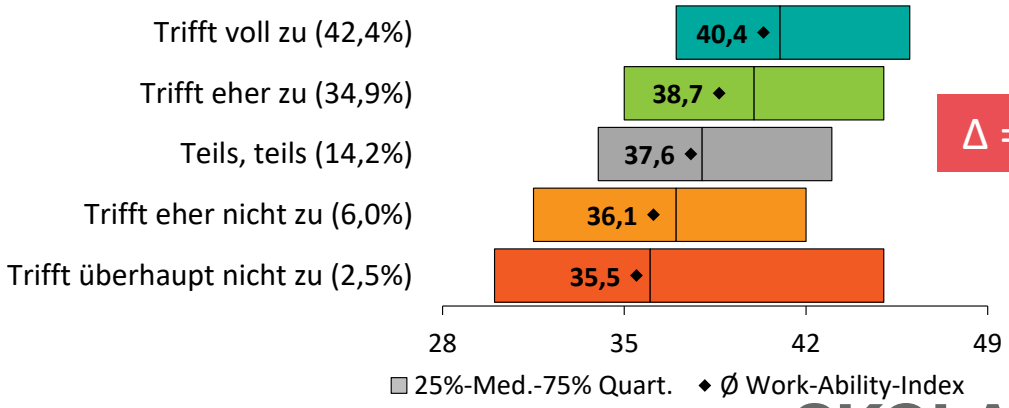


Δ = 4,2 Tage

„Stärken Sie die Eigenverantwortung & Kreativität Ihrer Mitarbeiter. Wer selbst Entscheidungen trifft, ist in der Regel motivierter & gewissenhafter“.

- Anregungen & Verbesserungsvorschläge aus dem Team aufnehmen
- Entscheidungsfreiheiten der MitarbeiterInnen im Rahmen ihrer Befugnisse zulassen
- Aufgaben delegieren & dabei Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen
- Aktive Einbindung der Beschäftigten bei Lösungsfindungen

WAI-Mittelwert je Antwort zu: "Mein Vorgesetzter überträgt mir selbstständige Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung." (n=5554)



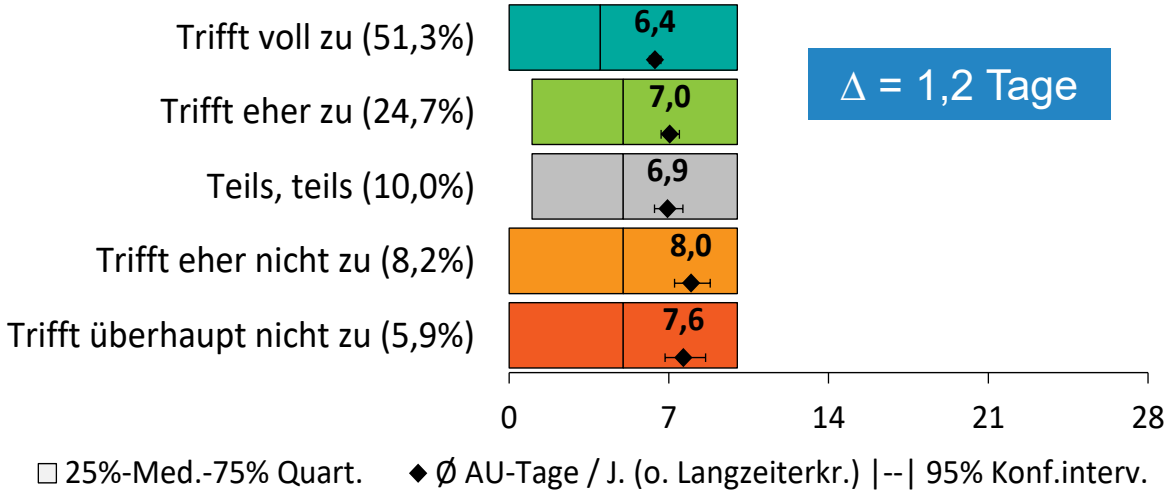
Δ = 4,9 Punkte

Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

Zielvereinbarungsgespräche & Fehlzeiten/WAI

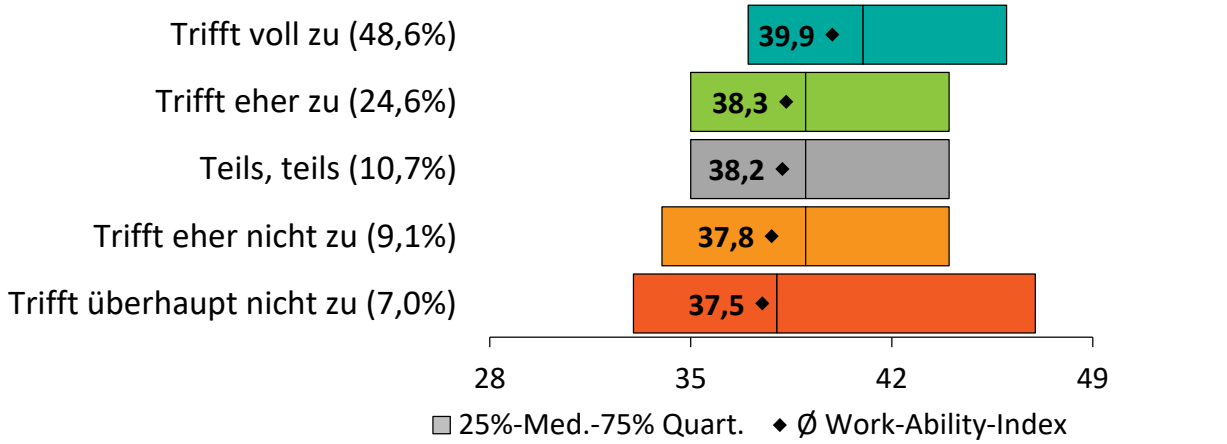
Mittelwert der Fehlzeitenangaben je Antwort zu: "Mein Vorgesetzter bespricht mit mir mindestens einmal im Jahr meine Aufgaben und Ziele." (n=4871)



Δ = 1,2 Tage

WAI-Mittelwert je Antwort zu: "Mein Vorgesetzter bespricht mit mir mindestens einmal im Jahr meine Aufgaben und Ziele." (n=5548)

Δ = 2,4 Punkte



Quelle: SALAQUEST- Mitarbeiterbefragung-Work Health Monitor

SKOLAWORK

Fazit

Um die Herausforderungen
- älterwerdender Belegschaften,
- Fachkräftemangel und
- digitale Transformation

bestmöglich zu bewältigen, benötigt man eine **mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.**

Diese Kultur kann man mit **Mitarbeiterbefragungen erfassen**, entsprechende **Handlungsfelder definieren** und **systematische und passgenau Gegenmaßnahmen aufsetzen.**

Diese **kennzahlenorientierte Vorgehensweise** wird Führungskräfte motivieren und sie werden durch hohe Anwesenheit, Arbeitsfähigkeit und weniger Fluktuation belohnt werden.