

„Warum *gesund* führen?“

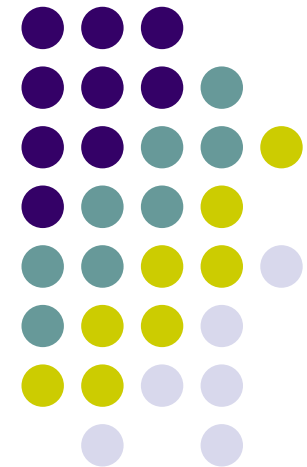
Praxis-Input

am Beispiel EUROTRANSLINE

*im Rahmen der 13. Informationstagung zur
Betrieblichen Gesundheitsförderung*

Graz, 2. Oktober 2008

Mag^a. Anika Harb, Institut Weitblick/Eurotransline GmbH.





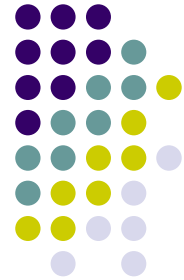
*„Führung ist eine Frage der Wahl,
nicht der Position.“*

Stephen R. Covey

Implementierung von BGF in KMU



Implementierung von BGF in KMU



- Implementierung von BGF mit Gründung 06/2004
- Ganzheitliche Projekte nach 1,5a (ab 2006)
- Persönlichkeit des GF
- eine Motivation des GF: Vergleich zu Arbeitnehmer-Situation
- Grundgedanke: Potenzial-Entwicklung der MA



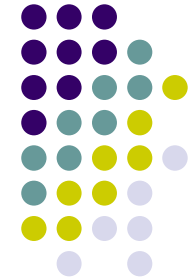
Motivatoren lt. Frey-Analyse (2006)

Motivlage bei Leiter/innen und Geschäftsführer/innen von KMU

Tabelle 2.1: Reihung der Motive bei Leiter/innen und Geschäftsführer/innen von KMU, Gesundheit zu fördern. Motive mit größter Zustimmung, d. h. größtem Mittelwert zuerst.

Rang	Motive der Leiter/Innen und Geschäftsführer/Innen von KMU, die bereits die Gesundheit fördern	Motive der Leiter/Innen und Geschäftsführer/Innen von KMU, die die Gesundheit noch nicht fördern
1	... weil mir Gesundheit ein persönliches Anliegen ist.	... weil mir Gesundheit ein persönliches Anliegen ist.
2	... weil ich damit die Ausfallkosten senken kann.	... weil sich der Einsatz letztlich wirtschaftlich auszahlt.
3	... weil sich der Einsatz letztlich wirtschaftlich auszahlt.	... weil ich damit die Ausfallkosten senken kann.
4	... weil ich Verantwortung für meine Mitarbeiter/innen trage.	... weil ich Verantwortung für meine Mitarbeiter/innen trage.
5	... weil man heute immer besser weiß, wie man vorsorgen kann.	... weil ich dann weiß, dass Krankheiten den Betriebsablauf weniger stören können.

Motivatoren lt. Frey-Analyse (2006)



6	... weil ich dann weiß, dass Krankheiten den Betriebsablauf weniger stören können.	... weil man heute immer besser weiß, wie man vorsorgen kann.
7	... weil ich die Mitarbeiter/innen damit motivieren kann.	... weil ich die Mitarbeiter/innen damit motivieren kann.
8	... weil ich damit das Image meines Betriebes verbessern kann.	... weil ich damit das Image meines Betriebes verbessern kann.
9	... weil in den letzten Jahren die Belastungen zugenommen haben.	... weil in den letzten Jahren die Belastungen zugenommen haben.
10	... weil ich damit den Mitarbeiter/innenwechsel gering halten kann.	... weil ich damit den Mitarbeiter/innenwechsel gering halten kann.



Motivatoren aus der Praxis

- Tool zur MA-Motivation
- Identifikation mit dem Unternehmen
- Teamwork/Teamspirit
- Leistungssteigerung
- Vorbeugen von Krankheiten
- Konkretes Arbeiten an Zielen: Umsetzungskraft
- Förderung der Kreativität
- MA-Bindung
- MA-Rekrutierung
- Sich abheben von anderen Unternehmen
- Marketing-Tool (Image)
- Win-Win-Win (MA-Kunden-Unternehmen)

Messbarkeit Eurotransline



- Fit-Checks
- Impuls-Test
- xQ-Befragung
- Individuelle Fragebögen
- Direktes Feedback: MA-Gespräche, Coachings

Messbarkeit



- **Impuls-Test**

A: Handlungsspielraum

B: Vielseitiges Arbeiten

C: Ganzheitliches Arbeiten

D: Soziale Rückendeckung

E: Zusammenarbeit

F: Passende inhaltliche Anforderungen

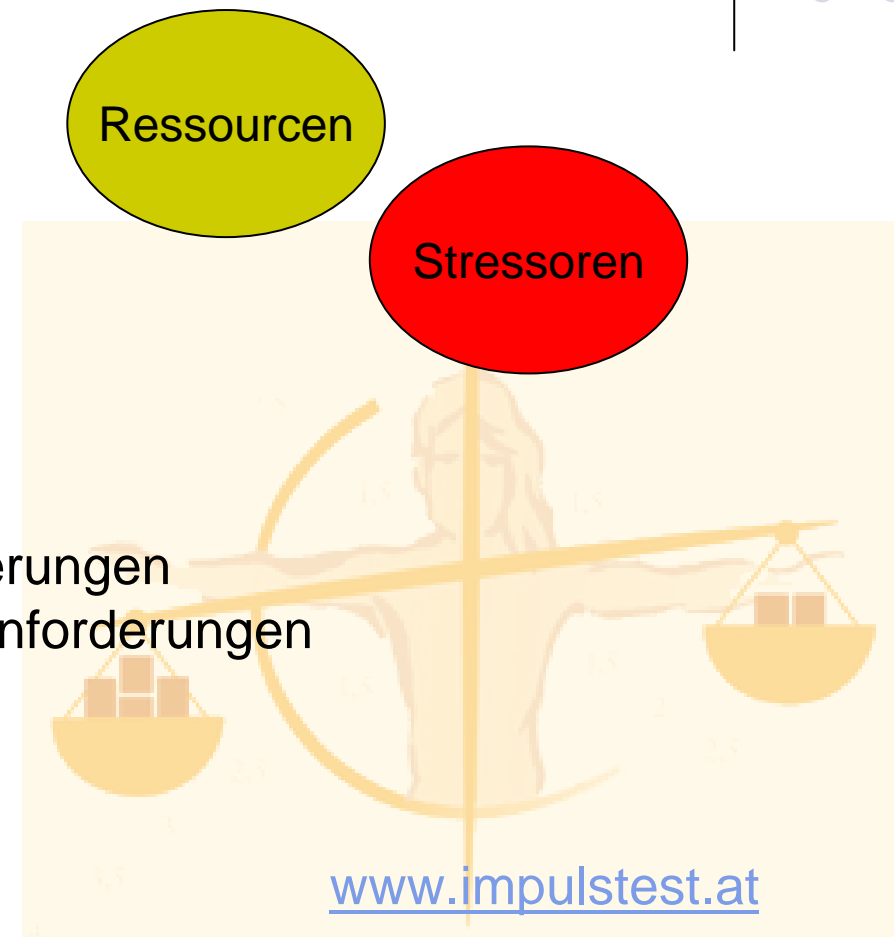
G: Passende mengenmäßige Anforderungen

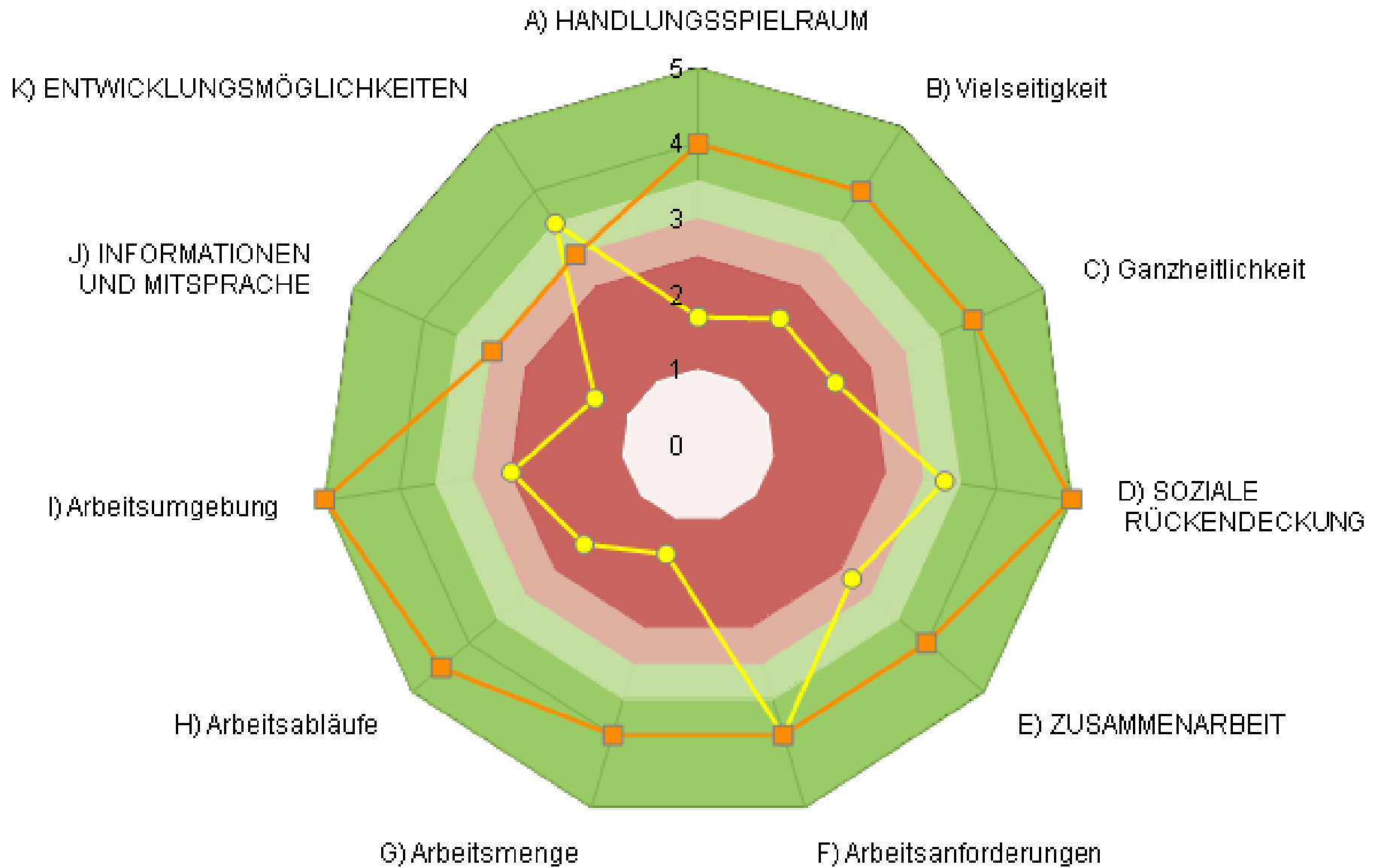
H: Passende Arbeitsabläufe

I: Passende Arbeitsumgebung

J: Information und Mitsprache

K: Entwicklungsmöglichkeiten





Messbarkeit



- **xQ-Befragung**

- Klarheit
- Engagement
- Umsetzung
- Kompetenz
- Synergie
- Verantwortlichkeit

Verantwortlichkeit:

Übernehmen die MA und Führungskräfte Verantwortung und stehen sie zu ihren Zusagen?

WERTSCHÄTZUNG

Effekte



Maßnahmen auf 3 Säulen

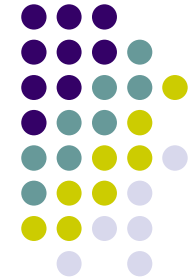
- (1) Bewegung/Kräftigung
- (2) Ernährung
- (3) Psychosoziale Gesundheit

ad (1) und (2)

- * vor allem Sensibilisierung
- * Zum Teil individuelle „Erfolge“ sichtbar in Fit-Checks



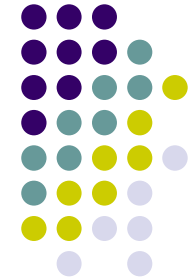
Effekte



ad (3)

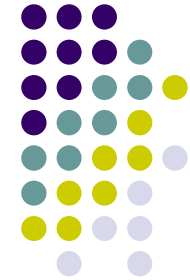
xQ-Vergleich	2007	2008	Differenz
Gesamt-xQ	61,6	72,6	11,0
Klarheit	68,5	78,3	9,8
Engagement	72,8	82,2	9,4
Umsetzung	54,0	69,4	15,4
Befähigung	69,5	73,9	4,4
Synergie	59,5	69,4	9,9
Verantwortlichkeit	48,7	63,6	14,9
Unternehmensebene	63,9	77,3	13,4
Team-Ebene	58,4	69,6	11,2
Individuelle Ebene	63,6	71,6	8,0

Effekte



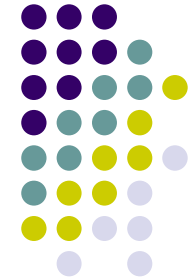
Impuls: Juli 2007	REAL	WUNSCH	Differenz
A: Handlungsspielraum	3,74	4,40	0,66
B: Vielseitiges Arbeiten	3,84	4,53	0,69
C: Ganzheitliches Arbeiten	4,25	4,90	0,65
D: Soziale Rückendeckung	4,30	4,93	0,63
E: Zusammenarbeit	3,98	4,57	0,59
F: Passende inhaltliche Anforderungen	4,25	4,70	0,45
G: Passende mengenmäßige Anforderungen	3,60	4,15	0,55
H: Passende Arbeitsabläufe	3,70	4,40	0,70
I: Passende Arbeitsumgebung	3,85	4,70	0,85
J: Information und Mitsprache	3,90	4,50	0,60
K: Entwicklungsmöglichkeiten	3,60	4,45	0,85
	Summe Differenz		7,22

Effekte



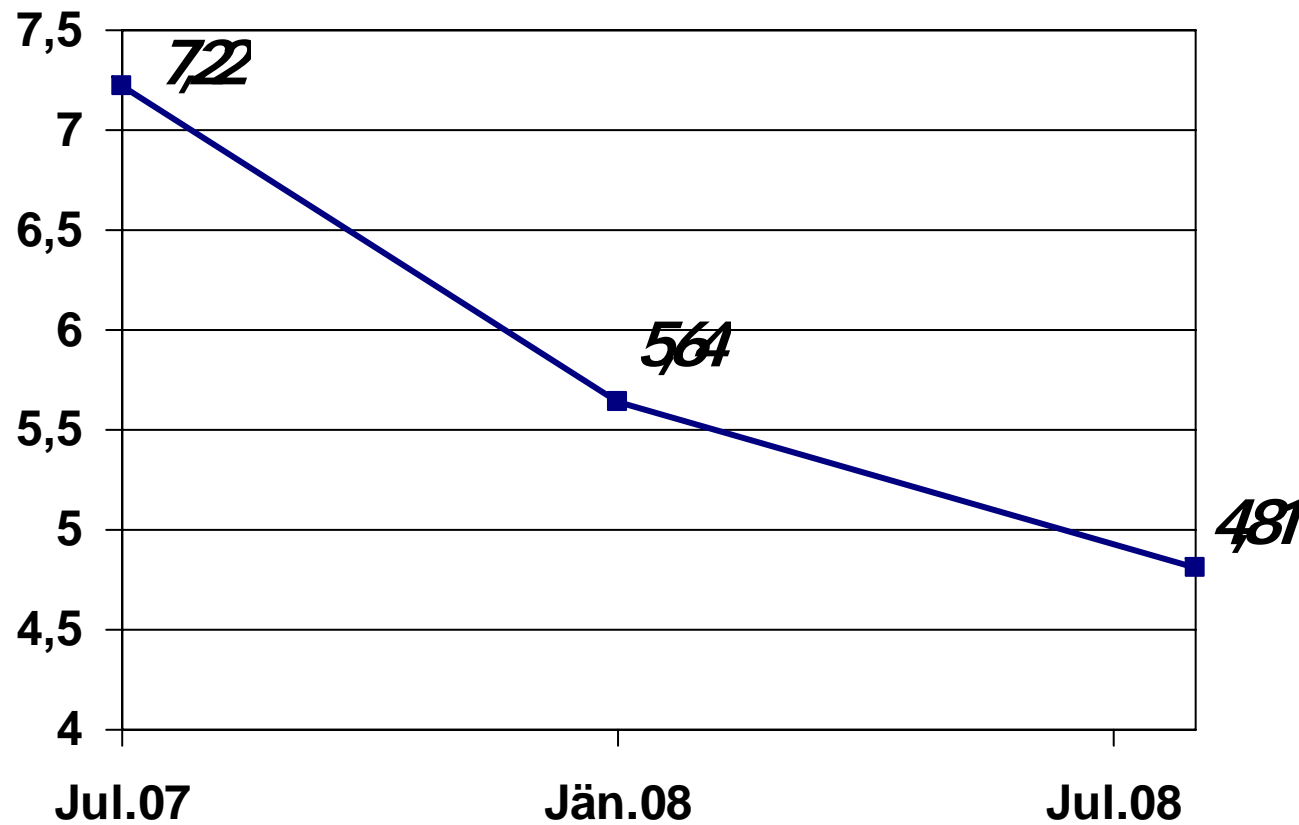
Impuls: Jänner 2008	REAL	WUNSCH	<i>Differenz</i>
A: Handlungsspielraum	3,80	4,36	0,56
B: Vielseitiges Arbeiten	4,07	4,61	0,54
C: Ganzheitliches Arbeiten	4,30	4,50	0,20
D: Soziale Rückendeckung	4,30	4,80	0,50
E: Zusammenarbeit	3,69	4,23	0,54
F: Passende inhaltliche Anforderungen	4,10	4,25	0,15
G: Passende mengenmäßige Anforderungen	3,40	4,40	1,00
H: Passende Arbeitsabläufe	3,85	4,55	0,70
I: Passende Arbeitsumgebung	4,30	4,65	0,35
J: Information und Mitsprache	4,00	4,55	0,55
K: Entwicklungsmöglichkeiten	4,00	4,55	0,55
	Summe Differenz		5,64

Effekte



Impuls: August 2008	REAL	WUNSCH	Differenz
A: Handlungsspielraum	3,86	4,23	0,38
B: Vielseitiges Arbeiten	3,81	4,22	0,41
C: Ganzheitliches Arbeiten	4,11	4,33	0,22
D: Soziale Rückendeckung	4,11	4,51	0,40
E: Zusammenarbeit	4,20	4,60	0,40
F: Passende inhaltliche Anforderungen	4,06	4,39	0,33
G: Passende mengenmäßige Anforderungen	3,28	4,06	0,78
H: Passende Arbeitsabläufe	3,67	4,44	0,78
I: Passende Arbeitsumgebung	3,89	4,67	0,78
J: Information und Mitsprache	4,39	4,67	0,28
K: Entwicklungsmöglichkeiten	4,56	4,61	0,06
	Summe Differenz		4,81

Effekte



Impuls-Testung:
Unterschied
Real :Wunsch
Vergleich t1-t3



Barrieren (lt. Frey-Analyse)

	Begründungen, warum es nichts bringt, die Gesundheit der Mitarbeiter/Innen zu fördern:	Begründungen, warum es nichts bringt, die Gesundheit der Mitarbeiter/Innen zu fördern:
1	... weil die Mitarbeiter/innen selbst für Ihre Gesundheit verantwortlich sind.	... weil die Mitarbeiter/innen selbst für Ihre Gesundheit verantwortlich sind.
2	... weil eine Führungskraft generell zu wenig Einfluss auf das Gesundheitsverhalten ihrer Mitarbeiter/innen hat.	... weil eine Führungskraft generell zu wenig Einfluss auf das Gesundheitsverhalten ihrer Mitarbeiter/innen hat.
3	... weil der Nutzen von Gesundheitsmaßnahmen unklar ist.	... weil der Nutzen von Gesundheitsmaßnahmen unklar ist.

Barrieren bei der Umsetzung (KMU)



- Veranstaltungen: MA-Anzahl
- Veranstaltungen während der Arbeitszeit
- Kosten-Nutzen-Rechnung schwierig
(z.B. Messung von Krankenstandstagen)
- Förderungen (in Relation sehr hoher bürokr. Aufwand)
- Anonymität nicht gewährleistet



Graz-Marathon



Schi-Wochenende



Rücken-Training mit Trainerin



graz-Marathon Staffel



Nordic-Walking-Einführung



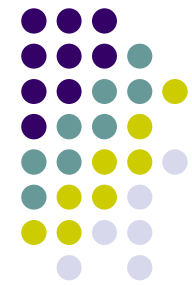
Rücken-Training



Business-Marathon



MFT-Brett – aktive Pause



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

