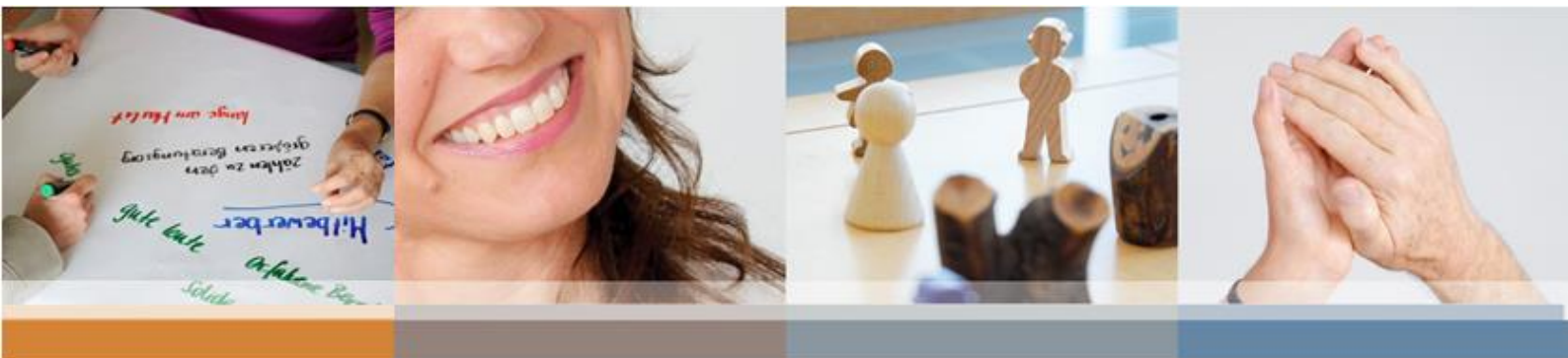


Gesundheit zahlt sich aus

Ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsprogramm für Unternehmen und Organisationen

Leitung: Mag. Reinhilde Hört-Hehemann, MSc

Die strategisch kluge Investition in soziale, psychische und physische Gesundheit von MitarbeiterInnen zahlt sich aus. Studien belegen, dass durch gezielte Gesundheitsprogramme in Unternehmen und Organisationen krankheitsbedingte Fehltage zurückgehen, die Produktivitätsverluste deutlich reduziert werden, die Kündigungsrate signifikant niedrig ist und MitarbeiterInnen an das Unternehmen bindet. Allerdings braucht es ein paar wesentliche Faktoren, um ein erfolgreiches Gesundheitsprogramm so zu etablieren, dass es bei den MitarbeiterInnen eine hohe Akzeptanz und Wirkung findet.



Trigon Entwicklungsberatung
Unternehmensberatung GmbH
Kaiserstraße 8/9
1070 Wien (A)
T: +43 (1) 505 88 61
F: +43 (1) 505 55 97
trigon.wien@trigon.at
www.trigon.at

 **Trigon** | ACADEMY
Entwicklungsberatung



Was hat ein Unternehmen davon, Geld in die Gesundheit seiner MitarbeiterInnen zu investieren?

Studien belegen, dass durch gezielte Gesundheitsprogramme in Unternehmen...

- krankheitsbedingte Fehltage bei MitarbeiterInnen deutlich zurückgehen
- sich der Aufwand für die stufenweise Wiedereingliederung von MitarbeiterInnen ins Arbeitsleben über 50 Prozent reduziert
- Produktivitätsverluste bei kranken und gestressten MitarbeiterInnen deutlich verringert werden können
- die Gesundheitsausgaben der Belegschaft trotz demografisch bedingt zunehmendem Alter deutlich eingegrenzt werden können
- gesunde MitarbeiterInnen ihrem Unternehmen eher treu bleiben und die Kündigungsrate signifikant niedriger ist als bei Firmen mit ineffektiveren oder gar keinen Programmen
- in der Belegschaft Haltungen und Empfindungen wie Stolz, Vertrauen, Engagement und Dankbarkeit gefördert werden
- und die Unternehmenskultur gestärkt wird

Voraussetzungen für die erfolgreiche Etablierung eines Gesundheitsprogrammes im Unternehmen / in der Organisation

Das Programm muss Bestandteil der Unternehmensstrategie sein, klare Ziele haben und zur Unternehmenskultur passen. Hierzu ist erforderlich, dass:

- alle Ebenen in der Organisation mit einbezogen werden, um eine umfassende Diagnose zu erstellen und einen Prozess zu starten, der die gesundheitlichen Erfordernisse der MitarbeiterInnen und der Organisation berücksichtigt
- durch eine Reihe von Maßnahmen schrittweise eine Gesundheitskultur entwickelt wird
- interne und externe Partnerschaften in das Programm eingebunden werden
- im Unternehmen eine effektive Kommunikation gewährleistet wird
- die Wirksamkeit des Programms durch kennzahlenbezogene Ziele überprüft wird – zum Beispiel: Teilnahme, die finanziellen Ergebnisse (Ausgaben vs. Einsparungen), die produktivitätsbezogenen Ergebnisse wie Reduktion der krankheitsbedingten Fehltage, etc.

Der Prozess in Kürze dargestellt:



Um in einem Unternehmen eine erfolgreiche Gesundheitskultur zu schaffen, ist ein engagiertes, beharrliches und überzeugungsstarkes Management erforderlich!

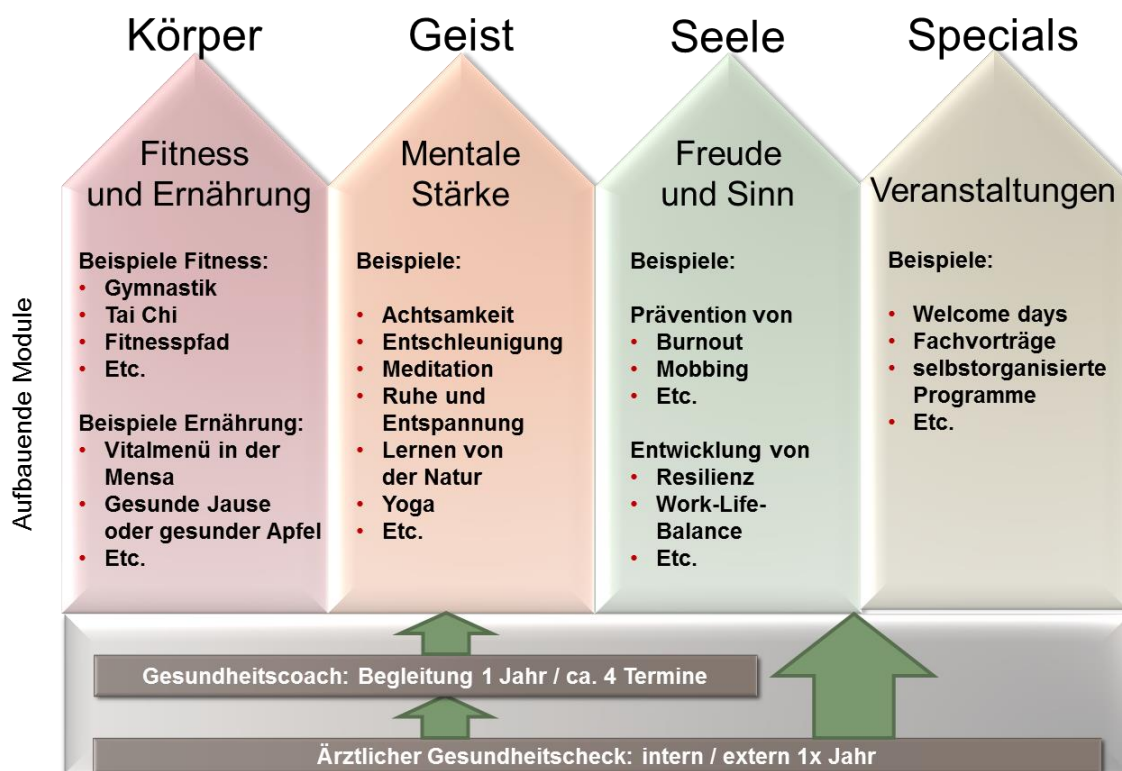
Ein Gesundheitsprogramm muss auch vom Management gewollt werden. Führungskräfte aller Ebenen müssen sich für das Programm verantwortlich fühlen und einsetzen. Dieses muss im Führungsleitbild verankert sein.

Erfolgsfaktoren für die Akzeptanz eines Gesundheitsprogramms bei den MitarbeiterInnen:

- es muss einfach, leicht und individuell zugänglich sein
- hochwertig und effektiv sein
- attraktiv, kostengünstig oder kostenlos sein
- vom Management selbst aktiv genutzt und betrieben werden
- benutzerfreundlich und flexibel sein
- im Unternehmen durchgängig kommuniziert werden
- mit den Daten der Betroffenen absolut vertraulich umgehen

Ein Gesundheitsprogramm erfordert Vertrauen und die bewusste Investitionen in die Gesundheit der MitarbeiterInnen. Richtig gemacht schafft es ein festes Band zwischen dem Unternehmen und seiner Belegschaft.

Beispiel für ein ganzheitliches Gesundheitsprogramm:



Zur erfolgreichen Etablierung eines Gesundheitsprogramms gehören Arbeitsmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Aber auch die Arbeitsgestaltung selbst und die Flexibilität der Arbeitszeit – z.B. altersgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten – sind entscheidend für die Wirksamkeit des Programms.

Trigon Entwicklungsberatung

Trigon ist ein europaweit tätiges Beratungsunternehmen für Organisations- und marktwirksame Unternehmensentwicklung, Personalentwicklung und Qualifizierung, Coaching, Konfliktmanagement und Mediation, Mitarbeiter- und Kundenbefragungen mit Büros in Graz, Klagenfurt, Lenzburg (CH), München und Wien. Ausführliche Informationen unter www.trigon.at und unter www.coaching.at.

Beraterin



Reinhilde Hört-Hehemann, Wien
Trigon Entwicklungsberatung

Mag., MSc: Unternehmensberaterin, psychosoziale Beraterin, eingetragene Mediatorin (BM), Dipl. Coach (ISO-zertifiziert), Referentin an der Donau-Universität Krems, Meditations-Trainerin.

Erfahrungen und langjährige Mitarbeit bei einem Unternehmensberater und Wirtschaftsmagazin. Leitende Position in einer Non-Profit-Organisation und Agentur. Aus- und Weiterbildungen in Personal- und Organisationsentwicklung, systemische Beratung, Gestalttherapie und angewandter Positiver Psychologie. Vortragende an der Donau-Universität Krems. Seit 2001 selbständige Beraterin, seit 2004 Netzwerkpartnerin von Trigon Wien, seit 2008 Gesellschafterin, seit 2014 Geschäftsführerin.

Arbeitsschwerpunkte:

- Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in Organisationen, nachhaltige Unternehmensentwicklung
- Mediation und Konfliktmoderationen von Arbeitsgruppen und Teams
- Personal-Entwicklung: Management-Development-Programme unter Berücksichtigung neuer Lernformen, Development-Center etc.
- Konzeption und Moderation von Workshops und Klausuren
- Führungskräfte-Coaching zu Persönlichkeitsentwicklung und Führungskompetenz
- Team- und Gruppencoaching von Abteilungen, Projekt- und Arbeitsteams
- Einführung von Mentoring- und Gesundheitsprogrammen

Forschung und Entwicklung:

- CSR – Nachhaltige Unternehmensentwicklung
- Psychosoziale Beratung und Coaching in Krisensituationen
- Handlungsorientiertes Lernen wie z.B. „LernLabor“
- Meditation als Weg zur Selbsterkenntnis, Entwicklung der Intuition und Resilienz