



# Fürstenberg Institut

Gesundheitsmanagement für Unternehmen

**Psychosoziale Gesundheit und Leistungsfähigkeit**

**Fürstenberg-Performance-Studie 2010**

**Vortrag**

**3. Hessische BKK-Fachtagung, Darmstadt**

**10. November 2010**

Wissenschaftliche Begleitung: Prof. Dr. Peter Berger

Datenerhebung: forsa

Volkswirtschaftliche Interpretation: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)

# Die Welt verändert sich ...

- **Veränderungsgeschwindigkeit nimmt zu,**  
u. a. immer mehr Informationen und Reize, Wissen veraltet schnell

- **Flexibles und mobiles Arbeiten,**  
permanente Erreich- und Verfügbarkeit

- **Technisierung der Kommunikation**

- **Kaum noch Routinearbeiten, viel Projektarbeit**

- **Wenig Vorhersehbarkeit**

- **Freizeit- und Selbstansprüche steigen**



- **Fach- und Führungskräfte-mangel**

- **Unbefristete Arbeitsverträge gehen zurück**

- **Arbeitsdruck steigt**

- **Selbst-Unternehmer statt umsorgende Organisation**

- **Wechsel in Berufs- und Erwerbsformen, lebenslanges Lernen**

- **Dienstleistung nimmt zu / Kundenorientierung**



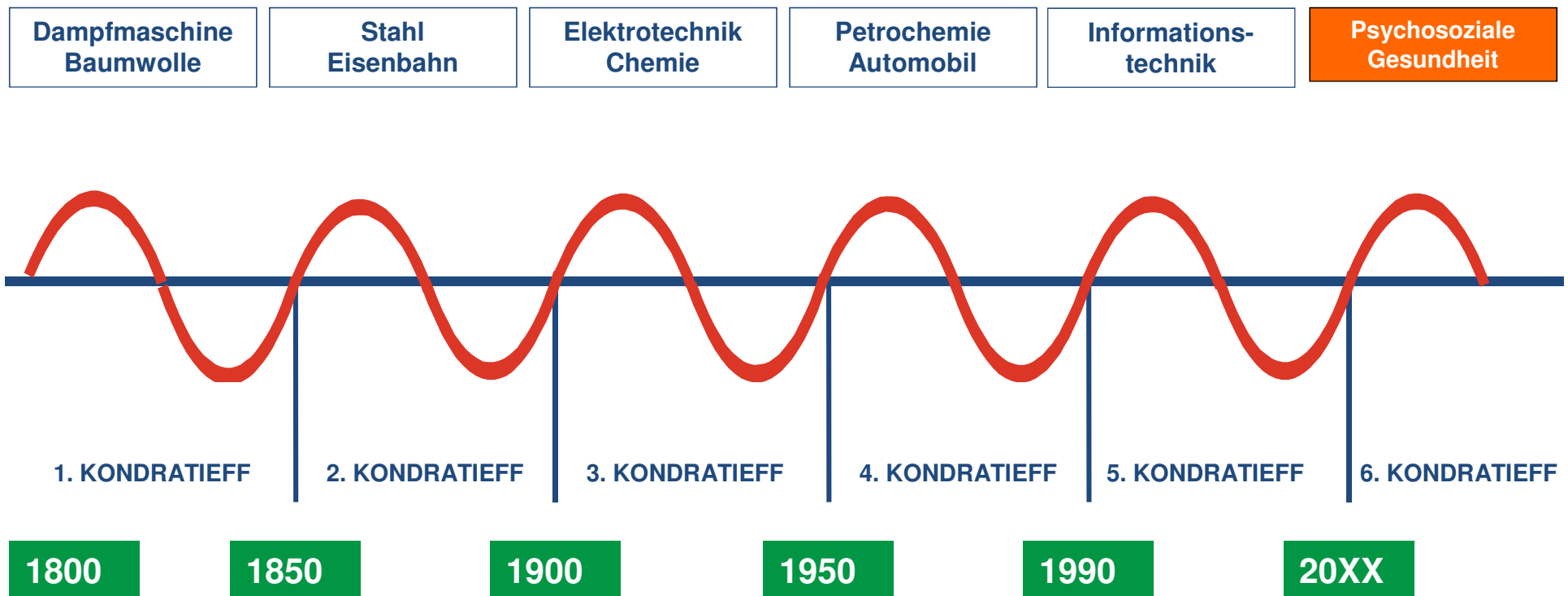
## Unsere Arbeitsbereiche

**Externe Mitarbeiterberatung / EAP**

**Familienservice**

**Akademie**

# Der sechste Kondratieff



# Die Spitze vom Eisberg

**Harte Faktoren**

**AU-Quote /  
Krankenstand**

**Weiche Faktoren**



**Faktoren, die die  
Performance am  
Arbeitsplatz hemmen**



# Definition Präsentismus

**Präsentismus beschreibt die Produktivitätsverluste, verursacht durch Mitarbeiter, die in ihrer Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz eingeschränkt sind.**

Lofland et al. 2004



## Fürstenberg-Performance-Studie 2010

- **Konzeption:** Fürstenberg Institut GmbH
- **Durchführung:** forsa
- **Wissenschaftliche Begleitung:** Prof. Dr. Peter Berger
- **Befragte:** über 1000 Arbeitnehmer (m/w) in Deutschland
- **Aussagekraft:** repräsentative Untersuchung für Deutschland
- **Volkswirtschaftliche Bewertung:** HWWI, Prof. Straubhaar

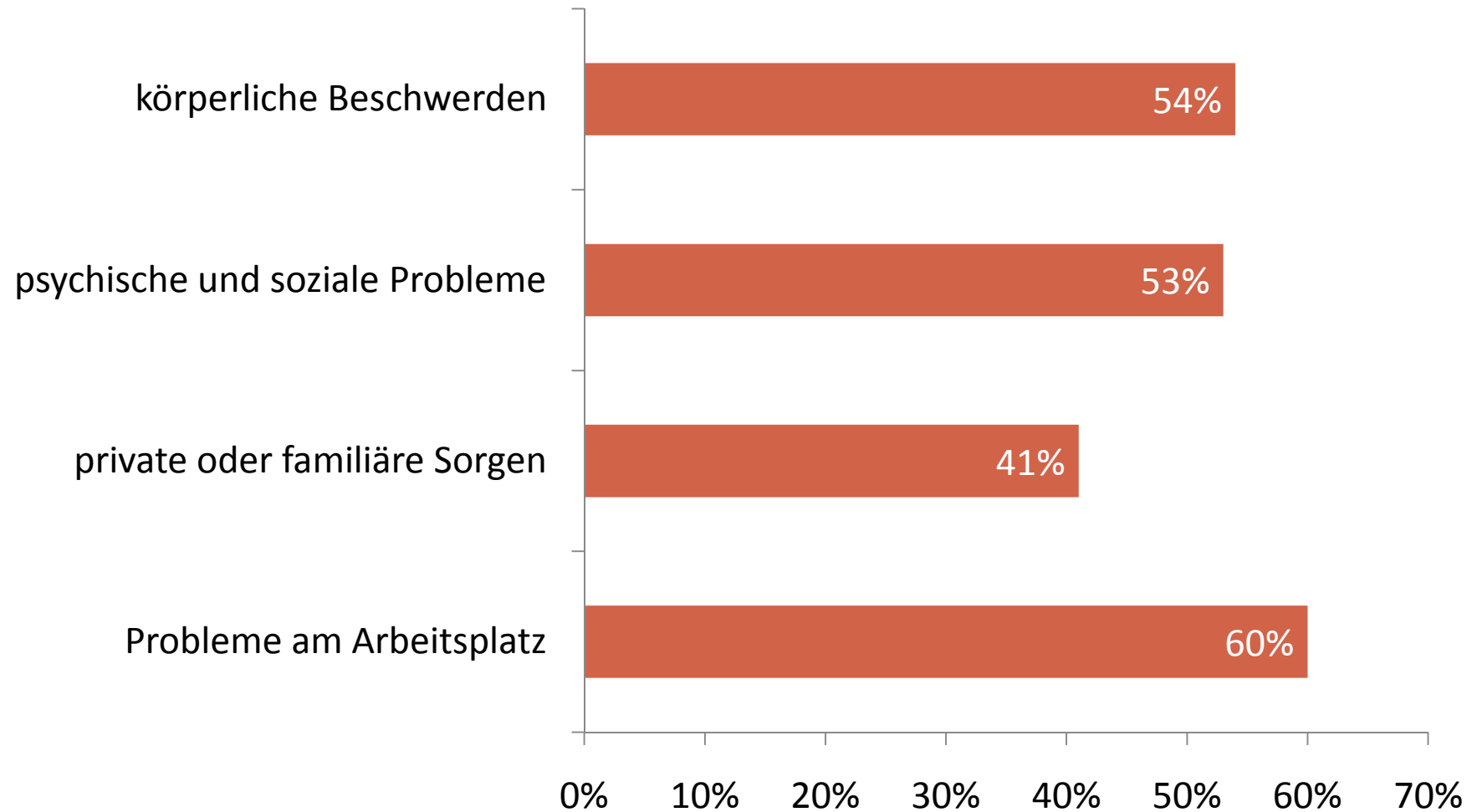
### **Arbeitnehmer in Deutschland leiden unter einer Vielzahl von Beschwerden und Problemen:**

- **54 % leiden an körperlichen Beschwerden,**
- **53 % haben psychische oder soziale Probleme,**
- **41 % haben private oder familiäre Sorgen.**

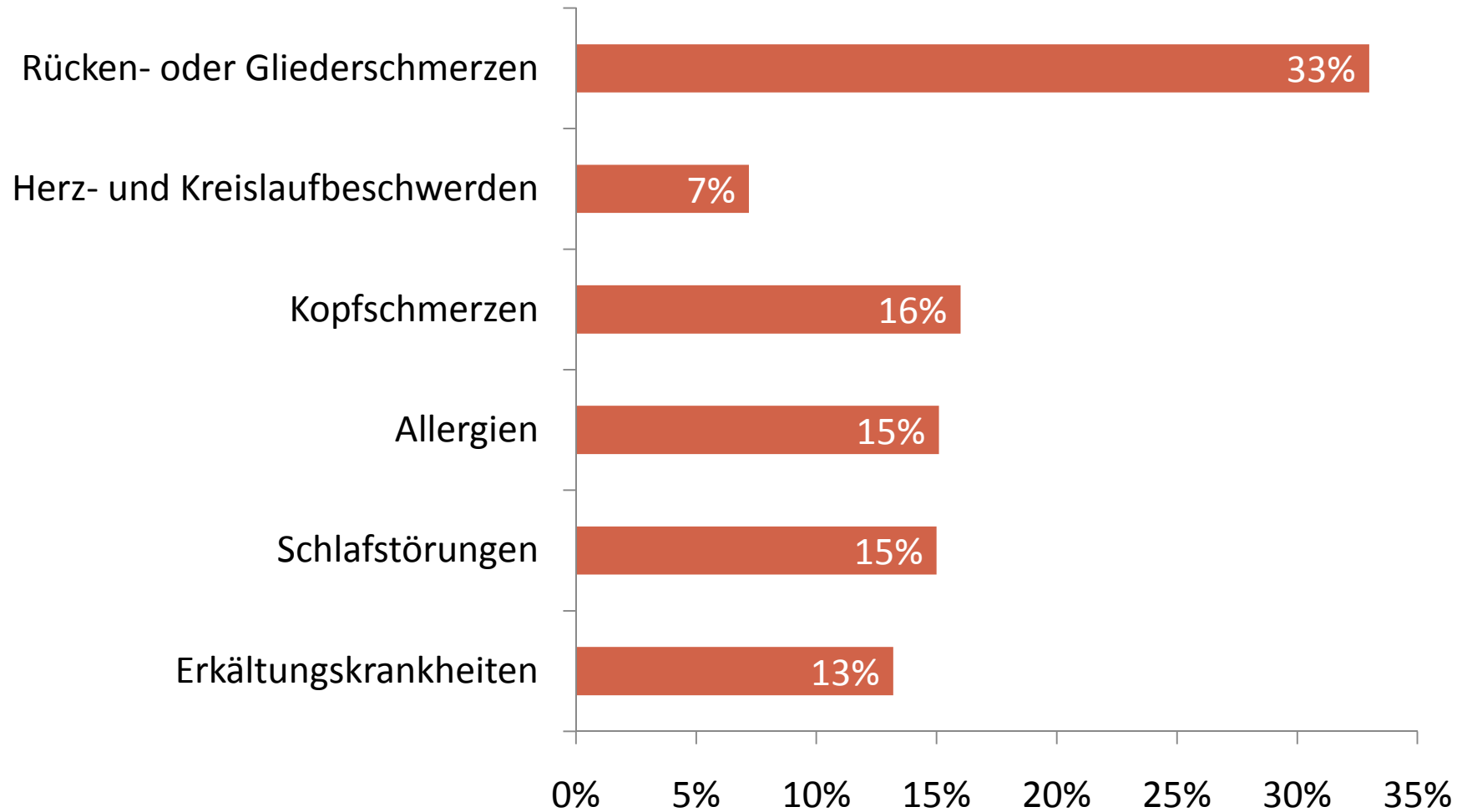
**Diese Beschwerden und Probleme bringen sie mit an ihren Arbeitsplatz, wo sie zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind:**

- **60 % der Arbeitnehmer in Deutschland fühlen sich durch die Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz belastet.**

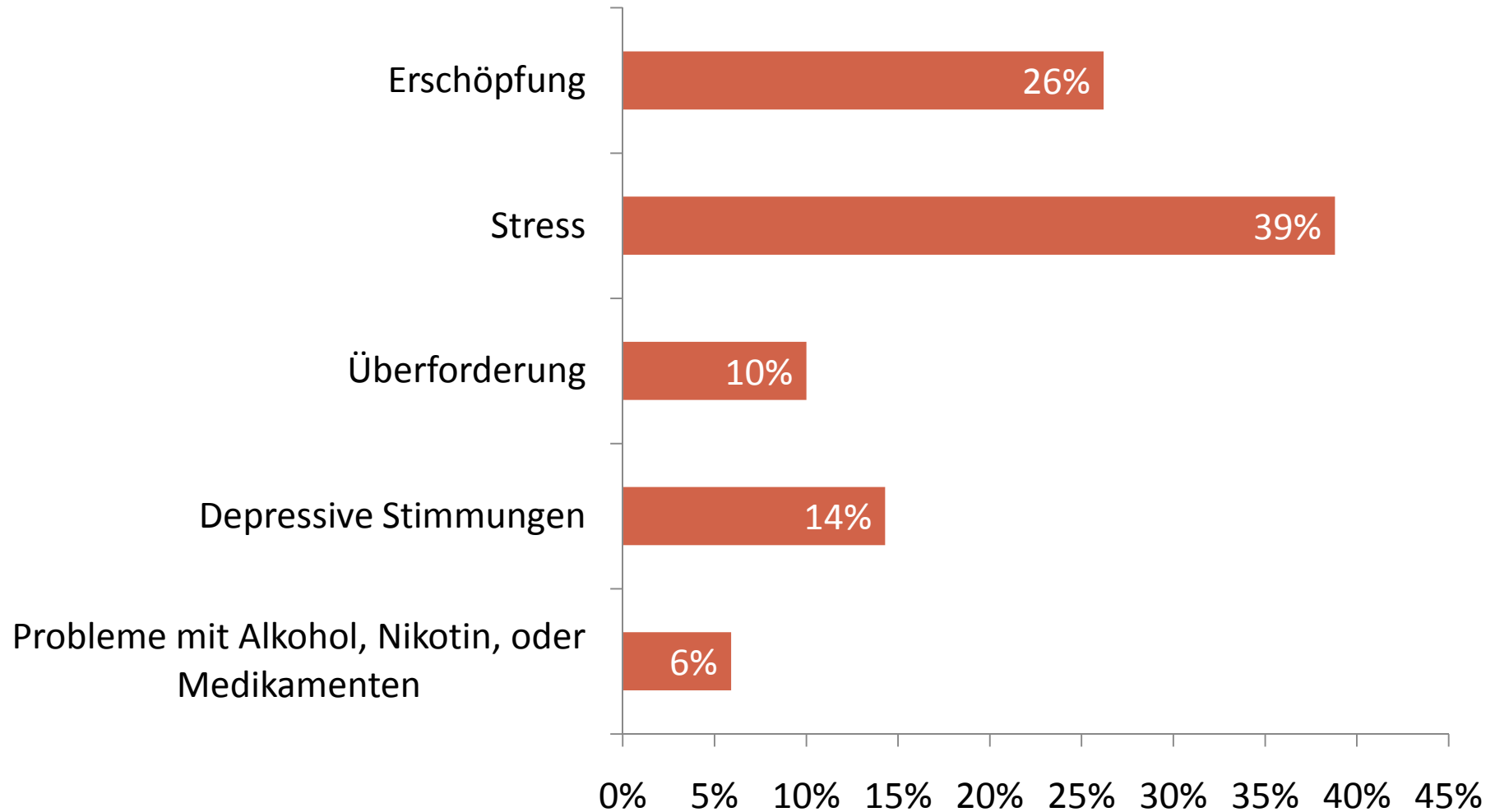
## Beschwerden und Probleme der Arbeitnehmer in Deutschland:



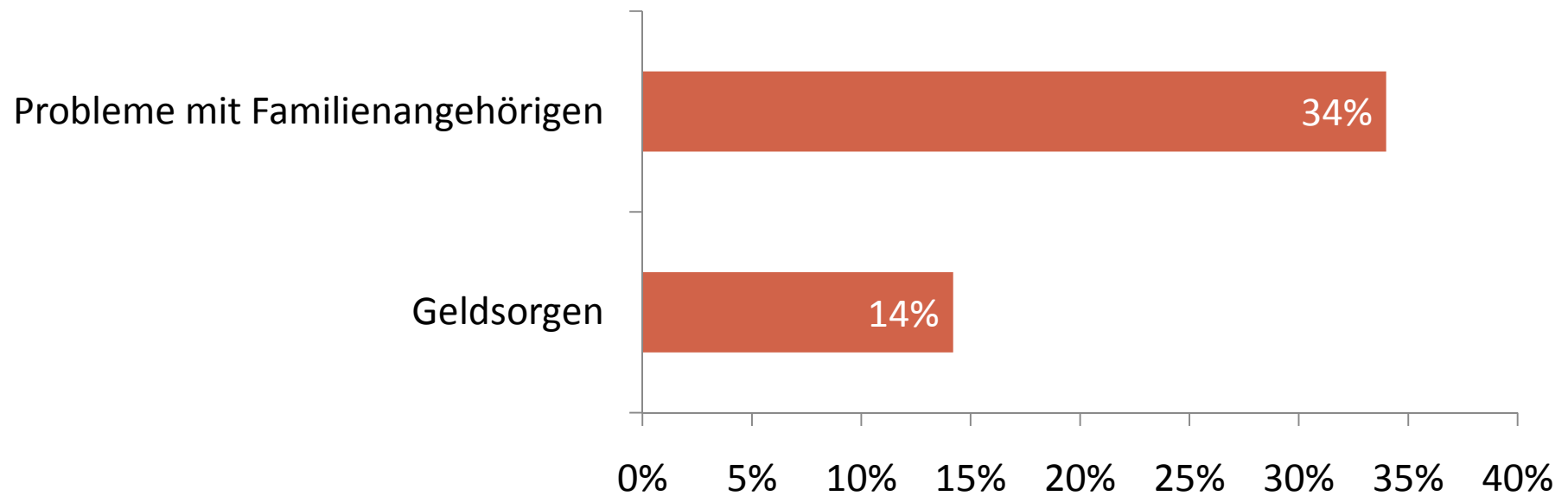
## Körperliche Beschwerden:



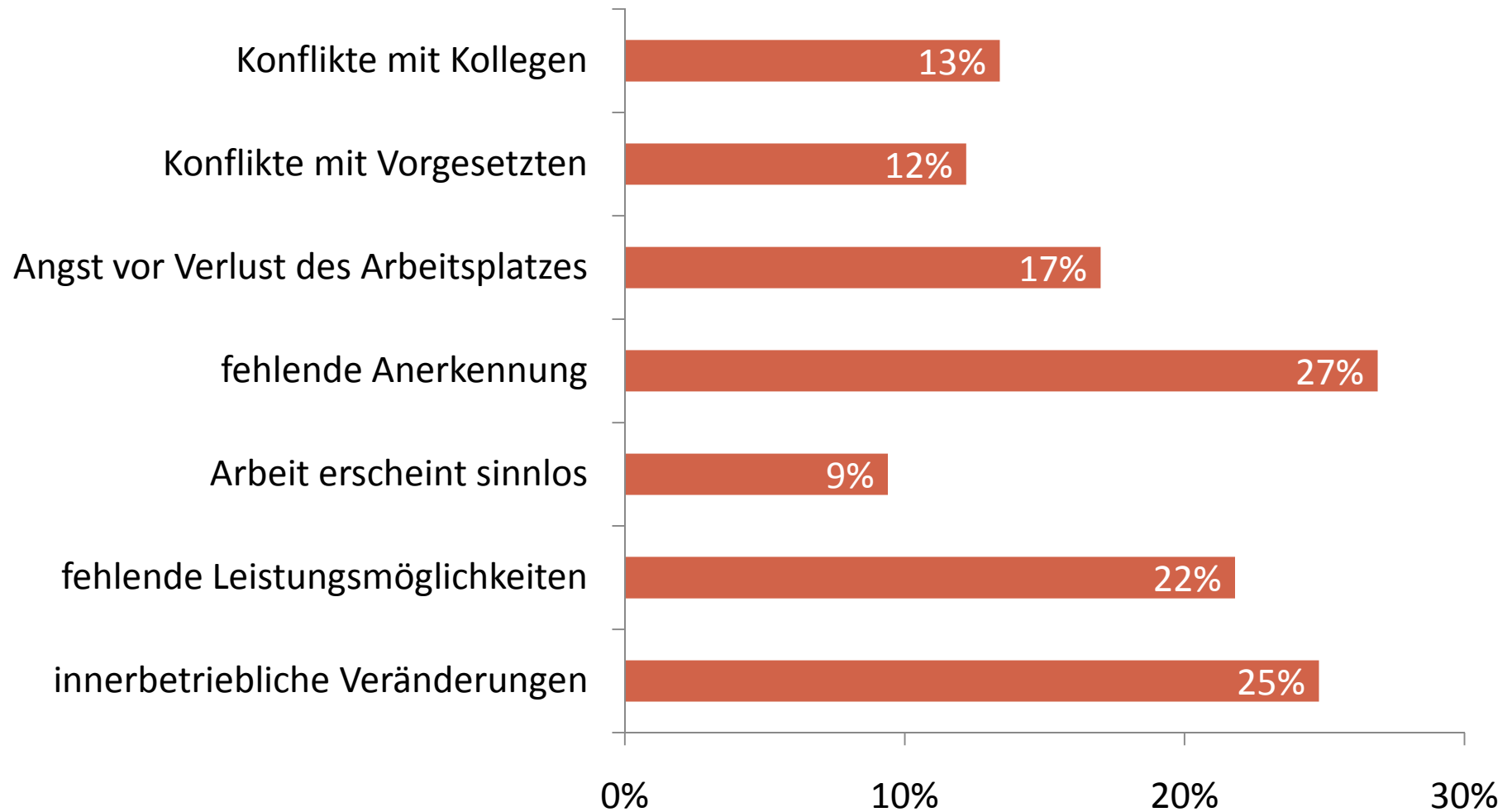
## Psychische oder soziale Probleme:



## Familiäre oder private Sorgen:



## Probleme am Arbeitsplatz:

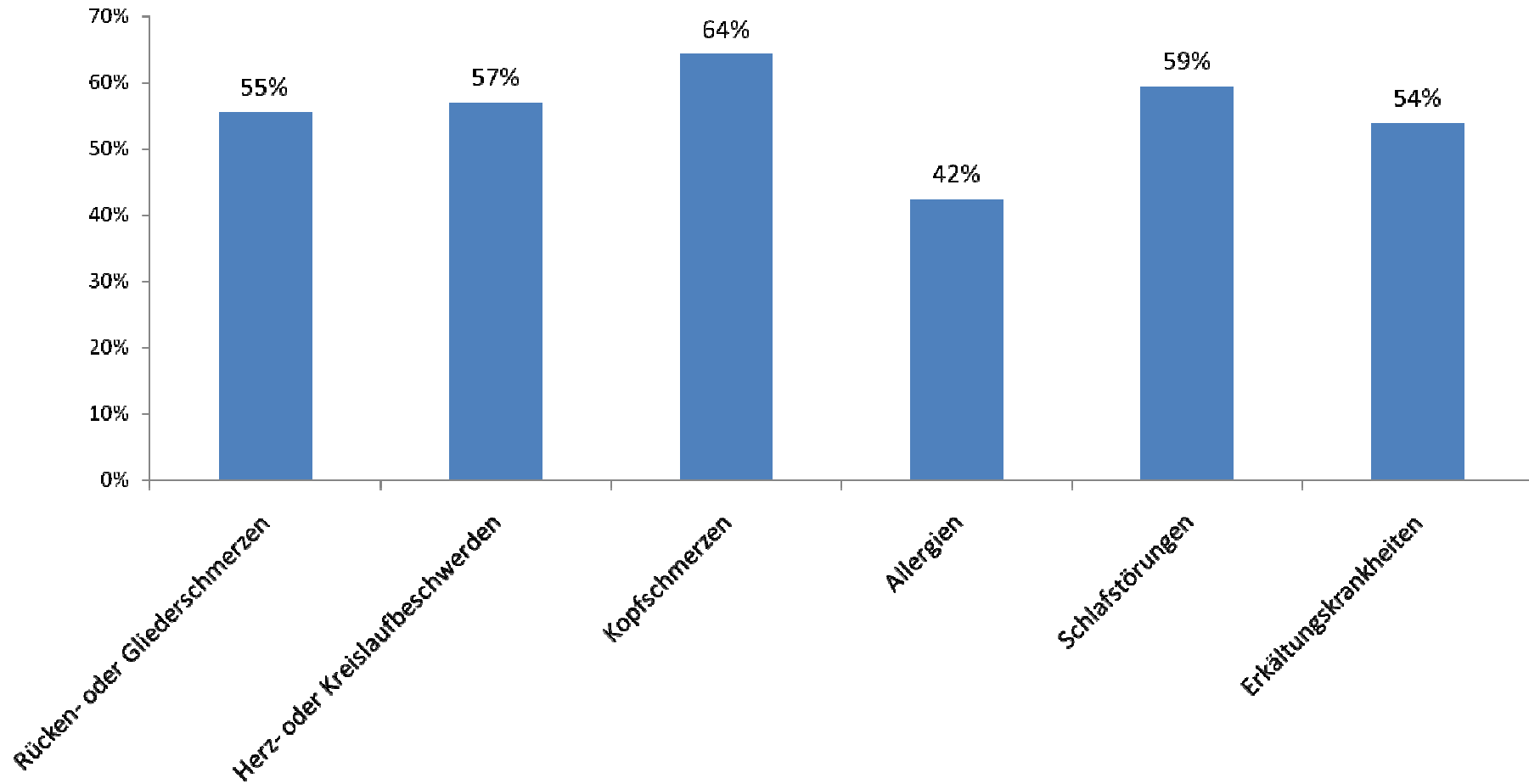


## **Starker Zusammenhang zwischen Stress und Rücken- und Gliederschmerzen:**

**47% derjenigen, die sich gestresst fühlen (39%  
der Arbeitnehmer in Deutschland),  
haben Rücken- und Gliederschmerzen.**

# Fürstenberg-Performance-Studie 2010

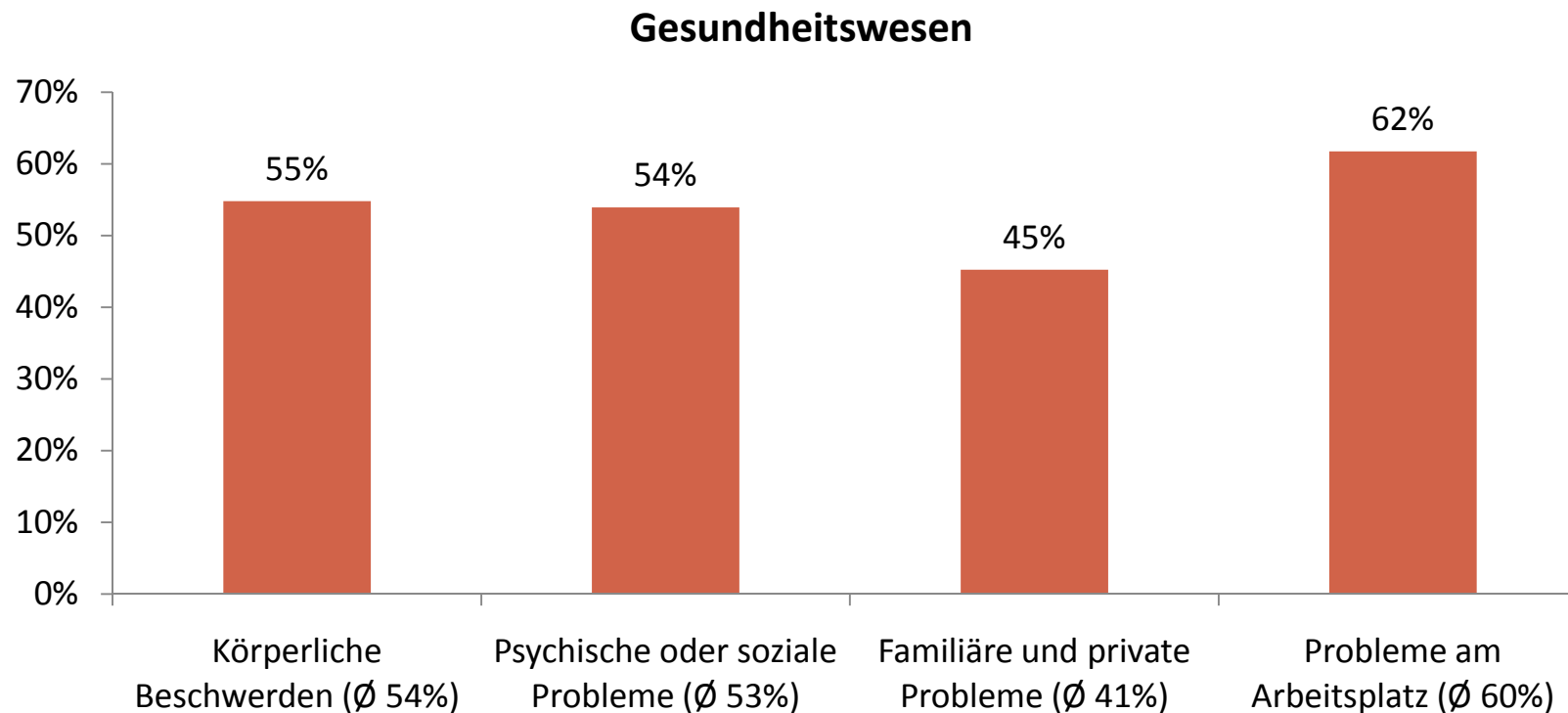
## Stress



**Was bedeutet das  
z. B. für das  
Gesundheitswesen?**

# Fürstenberg-Performance-Studie 2010

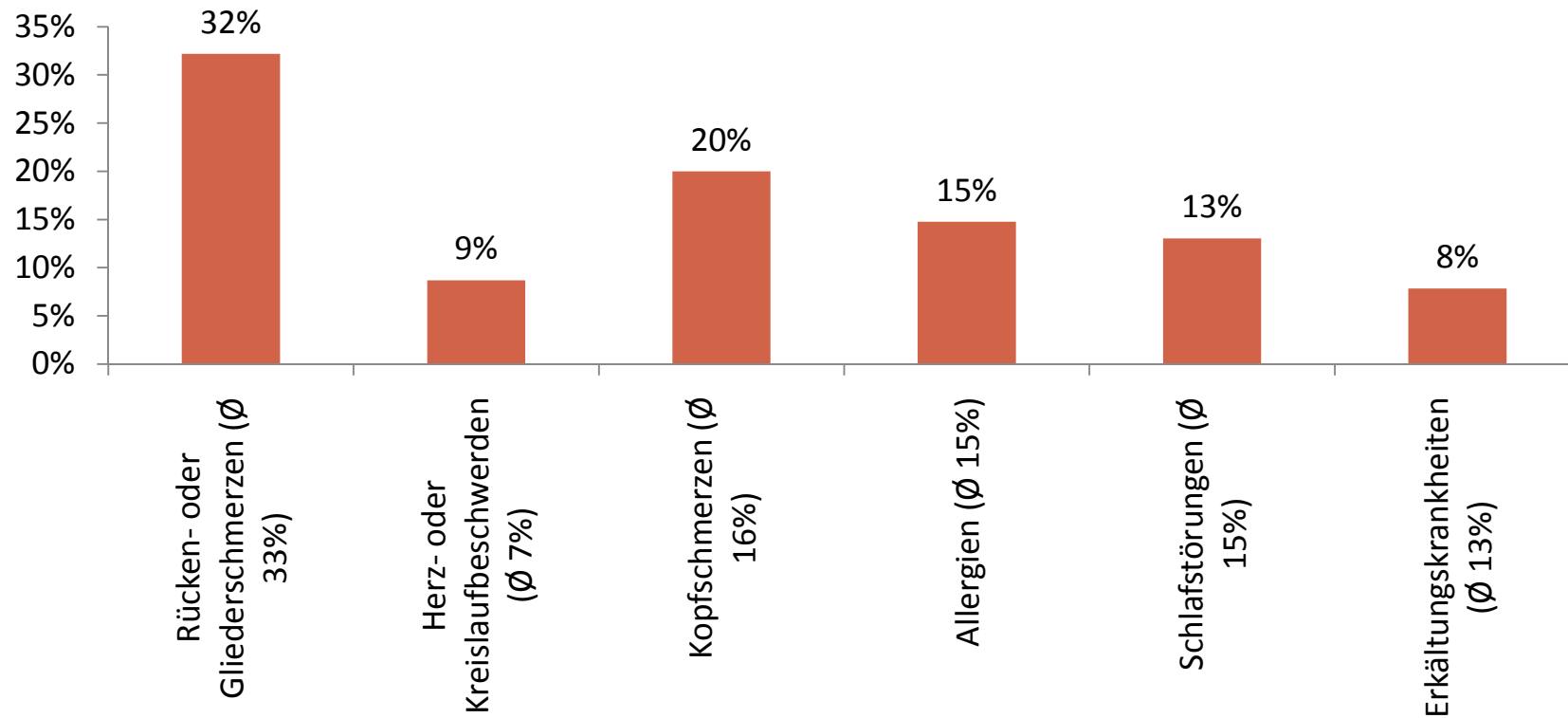
Im Gesundheitswesen sind alle Beschwerden und Probleme verteilt wie im Durchschnitt aller Branchen.



# Fürstenberg-Performance-Studie 2010

Im Gesundheitswesen sind körperliche Beschwerden verteilt wie im Durchschnitt aller Branchen. Lediglich Kopfschmerzen treten etwas öfter auf.

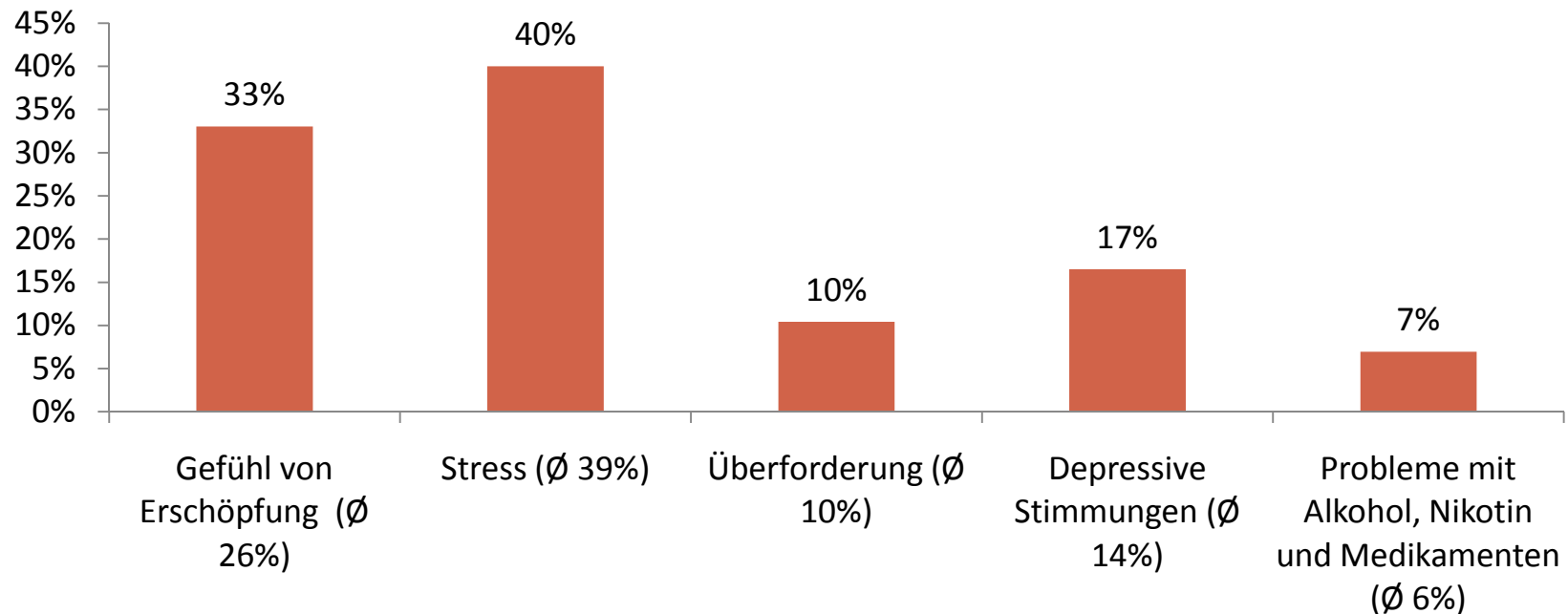
## Körperliche Beschwerden im Gesundheitswesen



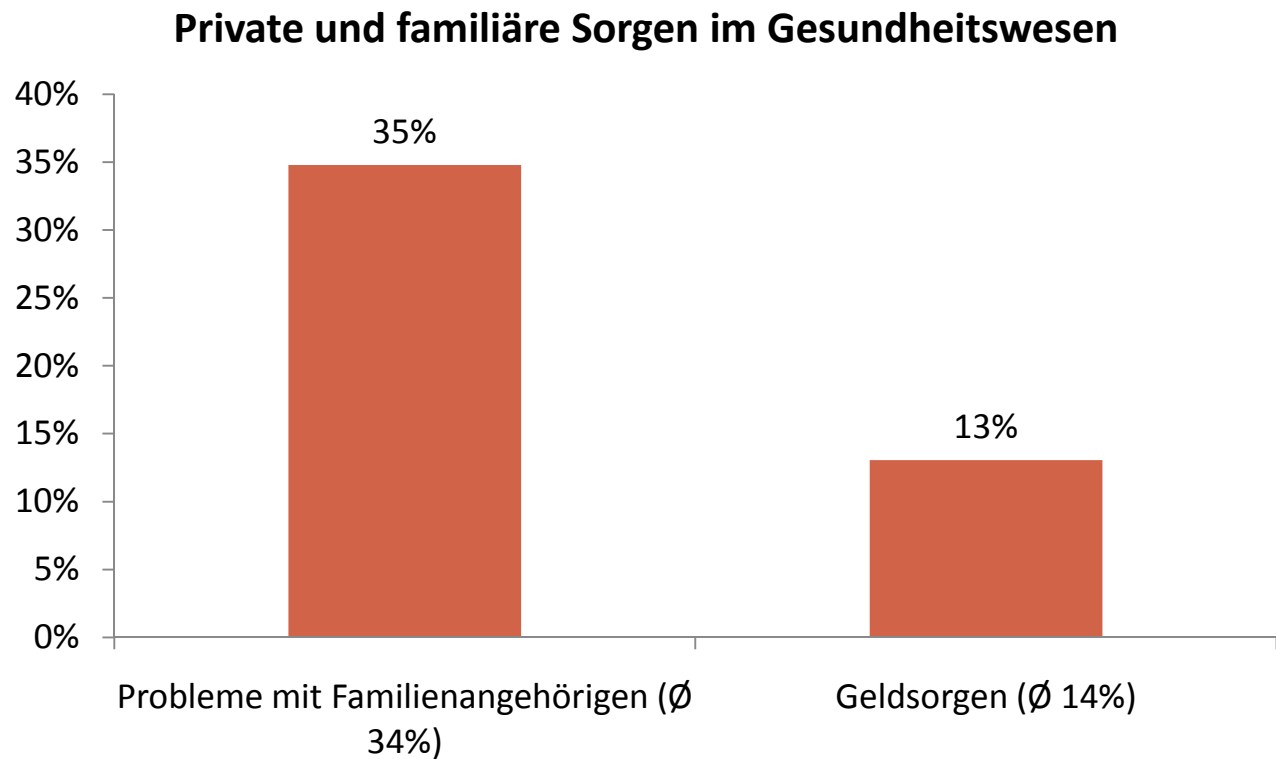
# Fürstenberg-Performance-Studie 2010

Im Gesundheitswesen tritt das Gefühl erschöpft zu sein häufiger auf als im Durchschnitt aller Branchen.

## Psychische und soziale Probleme im Gesundheitswesen

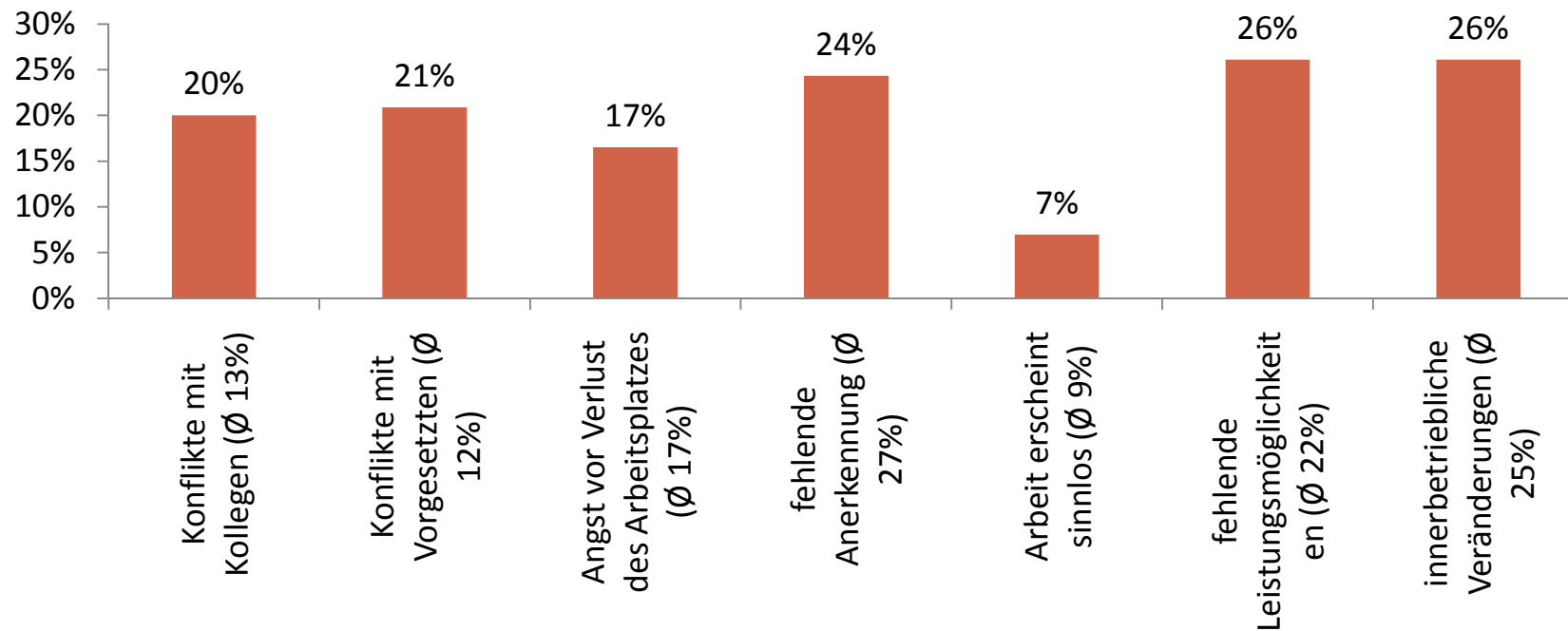


Im Gesundheitswesen sind private und familiäre Sorgen verteilt wie im Durchschnitt aller Branchen.



Im Gesundheitswesen spielen Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten eine größere Rolle als im Durchschnitt aller Branchen.

## Probleme am Arbeitsplatz im Gesundheitswesen



### **Volkswirtschaftlicher Schaden ermittelt durch das Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut (HWWI):**

Im Durchschnitt ergibt sich über alle Befragten ein erheblicher Wert von ungefähr 15%. Das HWWI hat berechnet, welcher Produktionsausfall sich aus diesem Umstand ergibt. Hierzu wurde in einem ersten Schritt geschätzt, welches Inlandsprodukt im Optimalfall entstanden wäre, wenn alle Erwerbstätigen mit voller Leistung gearbeitet hätten. Die im zweiten Schritt ermittelte Differenz zum realisierten Produktionswert kann dann als Schaden interpretiert werden. **Für die neuesten verfügbaren Daten (2008) ergibt sich eine nicht realisierte Produktion von 262,35 Mrd. €, was 11,54% des preisbereinigten BIPs entspricht.**

**„Der Leistungsausfall der Arbeitnehmer und die Milliardenkosten unterstreichen die Relevanz des Faktors Mitarbeitergesundheit als volkswirtschaftliche Größe“**

**Prof. Dr. Thomas Straubhaar, HWWI, Februar 2010**

# Ausfallkosten durch Minderleistungen

Berechnen Sie die Kosten  
für Ihr Unternehmen:


Stanford-Formel				
1.000 Anzahl der Beschäftigten	X	20,0 20 % auffällige Mitarbeiter inkl. Sucht	=	200 Anzahl der auffälligen MitarbeiterInnen
200 MitarbeiterInnen	X	45.000 € Durchschnittsgehalt Ihrer Beschäftigten	=	9,0 Mio € Durchschnittsgehalt Ihrer auffälligen Mitarbeiter
9,0 Mio € Summe	X	0,25 25% Minderleistung	=	<b>2,25 Mio €</b> Ausfallkosten durch nicht erbrachte Leistungen



## Gute Führung heißt...

„... Mitarbeiter sachbezogen einzusetzen und für ihre Fähigkeiten die nötigen Entfaltungsräume zu schaffen. Diese Aufgabe fällt den Führungskräften einer Unternehmung zu. An ihnen ist es, ihre Mitarbeiter durch eine gute und zielgerichtete Personalführung zu bestmöglichen Leistungen, Eigeninitiative und unternehmerischem Denken zu bewegen. Gleichzeitig belegen aktuelle Studien überzeugend, dass zwischen guter Führung und der – vor allem psychischen – Gesundheit der Mitarbeiter ein klarer Zusammenhang besteht.

„Gute Führung, INQA“



**„Wenn die Balance zwischen  
Ressourcen und Anforderungen für  
eine gewisse Zeit oder dauerhaft nicht  
mehr gelingt, führt dies zu seelischen  
und / oder körperlichen  
Erkrankungssymptomen.“**

(Prof. Dr. Bernd Badura, Uni Bielefeld, 1999).

**MitarbeiterIn fällt am Arbeitsplatz auf durch**

- **Leistungsabfall**
- **Steigende Fehlerquote**
- **Verhaltensänderung**

**Vermutung: Zusammenhang mit persönlicher Thematik**



# Gesprächsführung bei psycho-soz. Belastungen

## 1. Einleitung

„Mir sind in der letzten Zeit einige Dinge aufgefallen, über die ich gern mit Ihnen/Dir reden möchte ....“

**Oder:**

„Darf ich Ihnen/Dir mal etwas persönliches sagen ... ?“

## 2. Auffälligkeiten konkret benennen

(arbeitsbezogen/persönlich)

„Mir ist in der letzten Zeit aufgefallen, dass ...“

## 3. Vermutung ansprechen

„Ich habe den Eindruck, dass die Auffälligkeiten damit in Verbindung stehen, dass es Ihnen/Dir in letzter Zeit nicht gut geht ...“



# Gesprächsführung bei psycho-soz. Belastungen

## 4. Zielsetzung formulieren

„Ich möchte, dass Sie wieder ...“

## 5. Unterstützung anbieten

„Was kann ich/unser Unternehmen unterstützend beitragen?“

## 6. Eigenverantwortung des/r Mitarbeiters/in

„Was können Sie selbst tun?“  
(eventuell Hinweis auf Hilfsangebote)

## 7. Vereinbarungen treffen

(konkret)

## 8. Termin für ein nächstes Gespräch

(vereinbaren bzw. in Aussicht stellen)

- **Keine Diagnosen!!!**
- **Führungsrolle einnehmen**
- **Beobachtung der Auffälligkeiten**
- **Ansprechen der Auffälligkeiten**
- **Klare Zielformulierung**
- **Information über Hilfsangebote**

# Wie können Unternehmen darauf reagieren?

- BGM zur Chefsache machen !
- Führungskräfte qualifizieren
- Hilfsangebote intern / extern

## **zum Beispiel:**

- Unterstützung durch Betriebsärzte
- Krankenkassen
- Sozialberatung
- Externe Mitarbeiterberatung (EAP)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf



**Ein externer Beratungsservice  
für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

**bei beruflichen, familiären, gesundheitlichen  
und persönlichen Fragestellungen**

- **kurzfristig**
- **unbürokratisch**
- **firmenbezogen**
- **persönlich und telefonisch**

## Berufliche und arbeitsplatzbezogene Fragestellungen

- z. B. Konflikte mit Kollegen
- berufliche Stresssituationen
- individ. Unterstützung in Veränderungsprozessen
- Umgang mit Auswirkungen durch wachsende Anforderungen
- Zeit- und Selbstmanagement

## Persönliche, mentale und gesundheitliche Themen

- z. B. Stress
- Psychosomatische Beschwerden
- Nervosität und Unzufriedenheit
- Schlafstörungen
- Umgang mit Erkrankungen
- Work-Life-Balance



# Themen in der Externen Mitarbeiterberatung


**Probleme in der Partnerschaft oder Familie**

**Soziale oder finanzielle Schwierigkeiten**

**Suchtgefährdung und Abhängigkeit**

**Krisensituationen und nach belastenden Ereignissen**

**Wenn es Mitarbeitern einfach nicht gut geht oder sie sich informieren möchten.**



**„Was die Unternehmen und Volkswirtschaften im Wettbewerb der Zukunft unterscheiden wird, ist die Gesundheit ihrer Menschen und die Qualität ihres Gesundheitswesens, ganzheitlich gesehen: körperliche, seelisch, geistig, sozial und ökologisch.“**

(Nefiodow, Der 6. Kondratieff, 2001).