

Macht. Arbeit! Krank?

Was ist der Erfolg von gesunden
Hochleistungsteams?



Vortrag

Petersberg, 27. März 2012

Dr. Jörg-Peter Schröder



Macht. Arbeit! Krank?

Gesundheits-Check-up: Der Anspruch

Die Mitarbeiter sind unsere wichtigste **Ressource**.

Mitarbeiter sind unsere unternehmerische **Zukunft**.

Der Mitarbeiter steht bei uns im **Mittelpunkt**.

Unsere **Personalentwicklung** ist ein wichtiger
Baustein für unseren **Unternehmenserfolg**.



Macht. Arbeit! Krank?



Ist Gesundheit bilanzwirksam?

Einschränkung der Leistungsfähigkeit und
Kreativität und Unzufriedenheit mit der
Arbeitssituation

Sinkende Arbeitsproduktivität
Schlechte Arbeitsqualität

Zähneknirschen, Tinnitus,
Rückenschmerzen,
Nackenspannungen, Burnout



Macht. Arbeit! Krank?



Herzlichkeit im Unternehmen?

In God we trust
All others bring data

In the end, excel wins

Qualität kommt von Qual

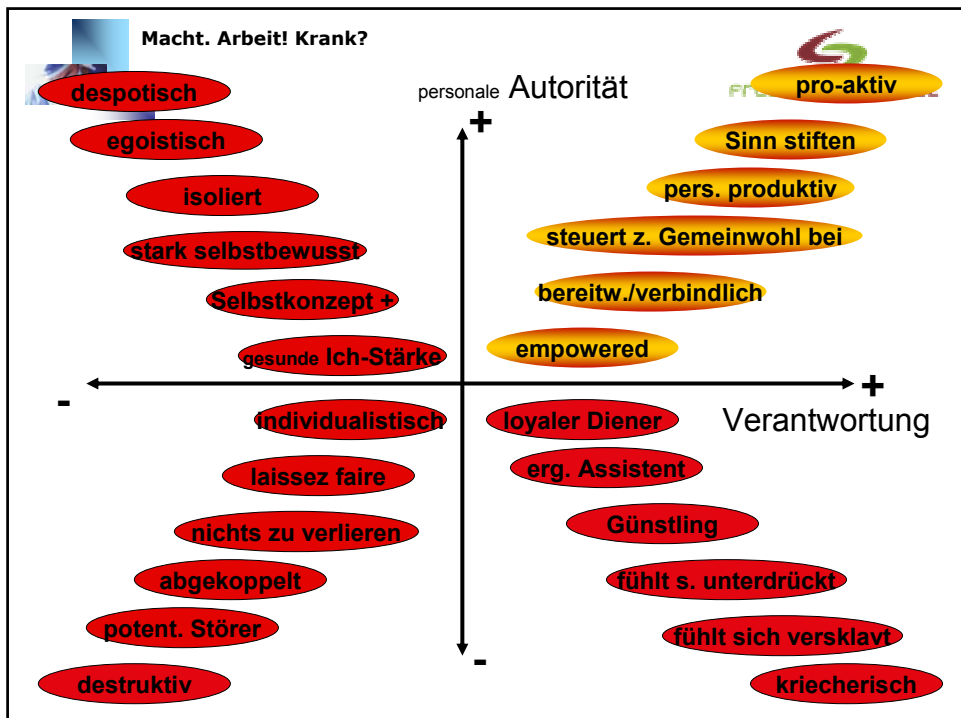
Wir sind hier nicht auf dem
Ponyhof

Good luck!



Energiesystem Mensch

- Macht durch Druck
- Power: Gestaltungsfähigkeit
- Wirkmächtigkeit





Harte Fakten

- **"The High Cost of Disengaged Employees" - Gallup Management Journal**
- **"Engagement Keeps The Doctor Away" - Gallup Management Journal** (This study explains the strong correlation between physical health and engagement at work)
- **"Your Job May be Killing You" - April 2006** (Gallup research results about the effects of workplace stress)
- **"Why business is bad for your health"**. Editorial, The Lancet, Vol. 336/9416, S. 1173, 2004.
- **„Studie Unternehmenserfolg“** – Boston Consulting Group April 2010



Gallup Engagement Index 2011

- Jeder 4. MA hat innerlich gekündigt – (23% = 7,8 Mio Deutsche)
- Mitarbeiterbindung bleibt schwach (21%)
- FK ignorieren die zentralen Bedürfnisse der MA → geringe Motivation der MA
- Unmotivierte MA kosten 124 Mrd Euro
- Geringe emotionale Bindung (63%)
- Zufriedene fehlen 5, unzufriedene 8,5 Tage



Versagen der Chefs

- Felix-Burda Stiftung: Volkswirtschaftlicher Schaden von 225 000 000 000 Euro durch kranke Mitarbeiter
- VDBW: Prävention rechnet sich



Krankenstand steigt weiter an

- BKK Bundesverband 2010: 14,8 Tage (Krankenstand von 4,1%)
- Steigerung um 20% gegenüber den letzten 5 Jahren
- Versicherte im Schnitt zwei Tage länger krank als 2006
- 4,33 Euro je Versicherte gaben die Krankenkassen in 2011 für Prävention aus



Arbeit und Krankheit

- Bundesagentur für Arbeit: Anteil der 60 bis 65 Jährigen fast verdreifacht
- Signifikanter Anstieg der psychischen Erkrankungen
- AOK: Burnout-Diagnose zwischen 2004 und 2010 um das Neunfache gestiegen
- 2010 – 12% aller Fehltage bei Pflichtversicherten der BKK durch Burnout

Quelle: Krankenkassenreport – Dt Ärzteblatt Jg. 109 – Heft 11 16. März 2012



Risiken und Nebenwirkungen

*„I have done too much for
too many for too long with
too little regard for myself“*

*„People, who can not win,
can't leave the battle,
can't win“.*

Maloche, bis der Arzt kommt?

Arbeit, bis die Knochen knacken?

„Jörg Peter Schröder
Wege aus dem Burnout
Möglichkeiten der nachhaltigen Veränderung





Auswirkungen und Alarmsymptome

- Schlafstörungen (53%)
- Depressive Verstimmungen (37%)
- Nervosität (36%)
- Konzentrationsstörungen (32%)
- Sehr hohe Leistungsansprüche (46%)
- **Rollenkonflikte** (74%)
- Ungenügende subjektive Erholungs- und Ruhezeiten (49%)
- Erleben einer fremdbestimmten Welt (48%)



Alte Welt

- Monokulturen sind anfällig
- Homogene Männercliquen sind gefährlich
- „Inzucht“ von Führungskräften
- Hoher Druck in der Organisation
- Keine Entscheidung wegen Absicherungsdenken
- Neues Denken erst, wenn alte Professoren tot sind?

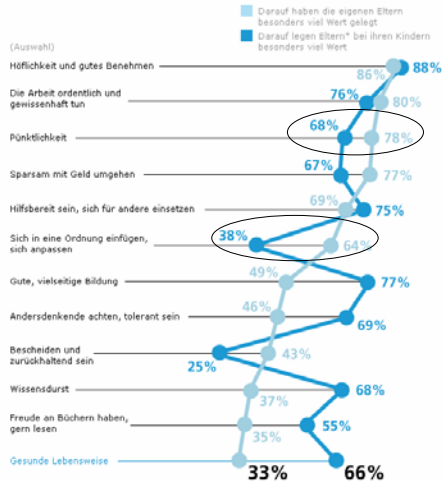


Macht. Arbeit! Krank?

Nestlé Studie



Gesunde Lebensweise hat als Erziehungsziel deutlich an Bedeutung gewonnen



Basiz: Bundesrepublik Deutschland, Bevölkerung ab 16 Jahre. *Heutige Eltern mit Kindern unter 16 Jahre.
Quelle: Generationsbarometer 2009, IFO Umfrage 5256, © Nestlé Studie



Macht. Arbeit! Krank?



Mind-Set

- Kalkulationsfaktor
- Linear analytisches Denken
- Controlling-Sprache
- Kurzfristig
- Organigramm
- Effizienz
- Absicherungsmentalität
- Faktor Mensch
- Nicht linear-Synergistische Sichtweise
- Werte-Sprache
- Langfristig
- Organismus
- Effektivität
- Mut, Entscheidungen zu treffen



Beispiel GORE

- Flache Organisationsstruktur
- Keine Weisungshierarchien oder vorbestimmte Kommunikationskanäle
- **Associates** (nicht Mitarbeiter) werden für allgemeine Arbeitsgebiete eingestellt
- Mittels Beratung durch **Sponsoren** (nicht Vorgesetzte) und einem wachsenden Verständnis für Anforderungen und Teamziele widmen sich Associates Projekten, die ihren Fähigkeiten entsprechen
- All dies findet in einer Umgebung statt, die Freiheit mit Zusammenarbeit und Autonomie mit Synergie kombiniert.



Beispiel GORE

Associates befolgen vier grundlegende Prinzipien, die von Bill Gore aufgestellt wurden:

- **Fairness** untereinander und gegenüber jedem, mit dem wir in Kontakt kommen
- **Freiheit**, andere Associates zu ermutigen, ihnen dabei zu helfen und es ihnen zu erlauben, sich Wissen, Fähigkeiten und Verantwortung anzueignen
- Fähigkeit zur Übernahme von Verpflichtungen und deren Einhaltung
- Beratung mit anderen Associates vor dem Ergreifen von Maßnahmen, die dem Ruf des Unternehmens schaden könnten



Konkrete Maßnahmen

- Holistic concept: individual wellbeing/work life balance (focus/choice, flexibility, energy)
- Concepts both for body and mind. Enabling (and allowing!) Own choices.
- Increasing Awareness and Education on Health, Sport, Food
- Reducing Complexity and helping employees to navigate through complexity



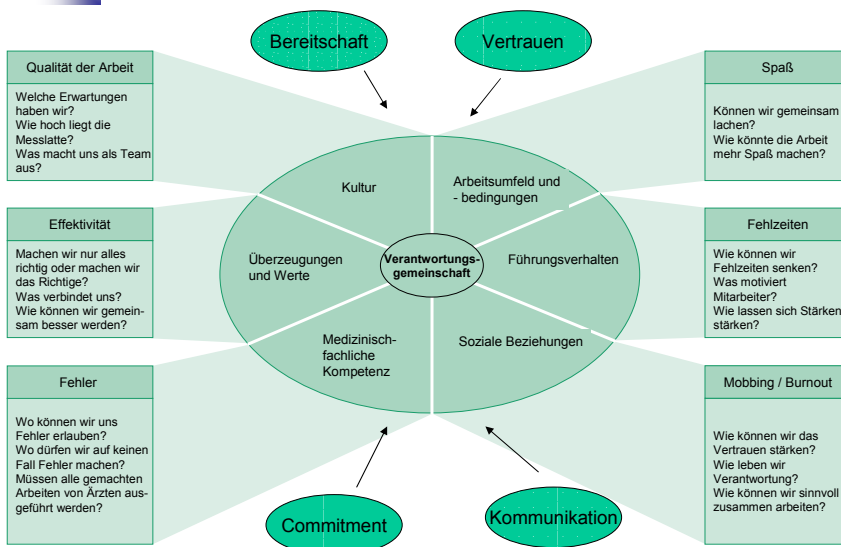
Wechselwirkung zwischen Sach- und Beziehungsebene

	Sparkasse	Team	Individuum	
 Sach-ebene	Organisationsstruktur Aufbau Abläufe Prozesse	Aufgaben/Kompetenzen Arbeitsmittel Sachmittel	Aufgaben/Kompetenzen Fähigkeiten Erfahrungen Anforderungen	Befähigung
 Beziehungs-ebene	Unternehmenskultur Werte Normen Überzeugungen Fehlerkultur Leitbilder	Beziehungen in der Gruppe Zusammenarbeit Rollen Konflikte Wertigkeiten innerhalb der Gruppe	Gefühlsebene Motivationen Bedürfnisse Widerstände Wertigkeit des Einzelnen	Bereitschaft



Hochleistungsteams bilden

- Creating shared value
- Seelische Infrastruktur sind Verantwortungsgemeinschaften
- Zusammenwachsen
- Stimmigkeit, Sinn und Bedeutsamkeit
- Wertschätzung, Respekt und Anerkennung





Kreativität erzeugt Lebendigkeit

- Die Kunst der Innovation - Innovationskultur als Wettbewerbsvorteil
- Dream-Teams anstatt Innovationsverwaltung
- Kreative Denk- und Arbeitsstrukturen mit Risiko- und Experimentierkultur
- Spielbein und Standbein
- Möglichkeits(t)räume außerhalb des Rahmens nutzen
- Einzigartige Strategien
- Magische Werte und Visionen
- Denkfabrik statt Tretmühle

→ Kreativität zur zentralen Fähigkeit entwickeln



Klimawandel beginnt im Kopf

- Lust, Neugierde und Faszination erzeugen
- Sinn stiften und vermitteln
- Ein Orchester dirigieren
- Bindungsfähigkeit herstellen
- Identität stiften
- Orientierung geben
- Don't hire **skill** but **attitude**



Mitarbeiter erkennen

- Potenziale erkennen
- Instrumente nutzen
- Wertschätzung leben
- Freiheitsgrade geben
- Vertrauen generieren
- Werte leben



Zusammenfassung

- Arbeit macht Spaß oder krank
- Sinn und Bedeutung
- Führungsreflexion stärken
- Bindungsfähigkeit entwickeln
- Flexibilität und Kreativität stärken
- Innere Bereitschaft entwickeln
- Lebendigkeit leben



Macht. Arbeit! Krank?



Weitere Informationen

Dr. Jörg-Peter Schröder
Frequenzwechsel
Budenheimer Weg 67
55262 Heidesheim
FON: 06132 – 50 95 011
FAX: 06132 – 50 95 055
www.frequenzwechsel.de
[Info\(at\)frequenzwechsel.de](mailto:Info(at)frequenzwechsel.de)



Führungscoaching und Unternehmensgesundheit