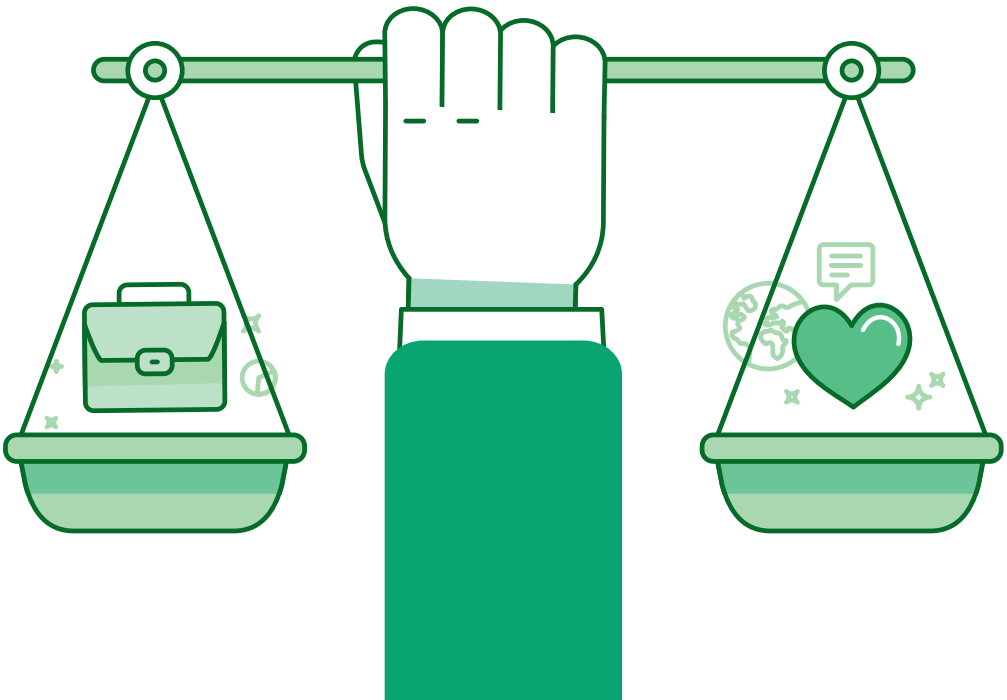


DAS FITTE UNTERNEHMEN

Die 5-Schritte-Methode für gesündere
Mitarbeiter und mehr Unternehmensgewinn



Axel Ulbricht & Ronny Walter

DAS FITTE UNTERNEHMEN

Die 5-Schritte-Methode für gesündere
Mitarbeiter und mehr Unternehmensgewinn

AXEL ULBRICHT & RONNY WALTER

© Axel Ulbricht & Ronny Walter. Alle Rechte vorbehalten. Das Werk darf, auch teilweise, nur mit Genehmigung des Autors wiedergegeben werden. Herausgeber: Vitaltestzentrum Ulbricht UG (haftungsbeschränkt), Bellingrathstraße 2, 01279 Dresden. Druck: WIRmachenDRUCK

In Zusammenarbeit mit www.buchkodex.de, Düsseldorf

Inhalt

01. Vorwort	5
02. Erkennen und Bewusstmachen aufseiten der Führungskraft	25
03. Bewusstsein bei den Mitarbeitern schaffen und analysieren	37
04. Analysieren und auswerten	47
05. Verändern und handeln	55
06. Ausdauer und Kontinuität	61
07. Der erste Schritt ...	67

Vorwort

Besonders im produzierenden Gewerbe, in dem die Prozesse kaum veränderbar sind, arbeiten Mitarbeiter in einem schnellen Takt. Gleichzeitig müssen sie immer top in Form sein.

Den Unternehmen fehlt häufig der geeignete Hebel, um auf Mitarbeiterseite gesundheitsbewusst zu handeln. In Zeiten des Fachkräftemangels wird außerdem nach einer Möglichkeit gesucht, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Oft richten Firmen zwar Fitness- und Ruheräume ein. Diese werden jedoch aufgrund des permanenten Zeit- und Termindrucks kaum genutzt. Die Mitarbeiter verbringen ihre Freizeit lieber außerhalb des Unternehmens.

Teilweise ist ihnen der Nutzen dieser Räumlichkeiten gar nicht bekannt. Auch fehlt das Bewusstsein dafür, wie wichtig sportliche Betätigung nach einem achtstündigen Arbeitstag ist. Sie fühlen sich bereits durch ihre Arbeit ausgelastet.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer müssen sich den neuen Gegebenheiten stellen. Denn das oberste Gut des Menschen nennt sich Gesundheit. Ein Arbeitgeber mit vollen Auftragsbüchern braucht gesunde Fachkräfte.

Ein Arbeitnehmer muss heutzutage länger denn je arbeiten. Vermutlich bis ins hohe Alter von 67 Jahren. Es lohnt sich also, eine gesunde Lebensweise anzustreben, um von Krankheiten verschont zu bleiben. Nicht nur der Arbeit wegen. Jeder möchte die ihm zur Verfügung stehende Lebenszeit schließlich voll ausschöpfen.

Folgende Statistik zeigt die häufigsten Erkrankungen (nach Ausfallrate):

- 4,5 % Infektionen und 5,6 Krankheitstage je Fall
- 4,3 % Krankheiten des Kreislaufsystems und 21,4 Krankheitstage je Fall
- 4,9 % Krankheiten des Verdauungssystems und 6,3 Krankheitstage je Fall
- 25,2 % Muskel- und Skeletterkrankungen und 19,9 Krankheitstage je Fall
- 16,4 % Psychische Störungen und 38,8 Krankheitstage je Fall
- 14,4 % Krankheiten des Atmungssystems und 6,6 Krankheitstage je Fall

- 3,9 % Krebserkrankungen und 30,6 Krankheitstage je Fall
- 11,3 % Verletzungen und Vergiftungen und 19,8 Krankheitstage je Fall
- 15,2 % Sonstige Ursachen

Auch die Zahl der Muskel- und Skeletterkrankungen steigt mit dem Alter stark an, sodass es immer häufiger zu Ausfällen kommt. Seelische Leiden liegen auf Platz zwei der Krankheitsursachen. Der Einfachheit halber wird dies häufig auf Ursachen wie Arbeitsverdichtung und zunehmenden Wettbewerbsdruck zurückgeführt.

Zahlreiche Untersuchungen belegen allerdings, dass sich Arbeit auch positiv auf das seelische und körperliche Wohlbefinden eines Menschen auswirken kann. Etwa durch Anerkennung im Job und ein ausgeglichenes Sozialleben innerhalb des Teams.

Der langjährige Trend zu steigenden Fehlzeiten in Deutschland nimmt kein Ende. Pflichtversicherte Arbeitnehmer ließen sich im Jahr 2016 durchschnittlich zweieinhalb Wochen krankschreiben. Ein Grund dafür ist die alternde Gesellschaft. Denn mit dem Alter steigen auch die Krankheitstage, wobei die häufigste Ursache nach wie vor Muskel- und Skeletterkrankungen bilden.

Im Jahr 2016 belief sich die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeit je Krankenkassen-Mitglied auf 17,4 Tage.

Da die körperliche Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter nachlässt, fallen die älteren Beschäftigten länger aus. Personen zwischen 60 und 64 liegen bei 40 Fehltagen. Körperliche Verschleißerscheinungen oder schwerwiegende Erkrankungen treten öfter auf als bei jüngeren Arbeitnehmern. Im Durchschnitt verzeichnen Mitarbeiter zwischen 29 und 35 Jahren gerade einmal 11,5 Arbeitsunfähigkeitstage. Wobei sie sonst häufiger krankgeschrieben werden.

Bei 17,4 Tagen Arbeitsunfähigkeit entstehen jährliche Kosten in Höhe von 2.145,20 Euro. Legen wir Personalkosten inklusive Sozialversicherungsbeiträgen von 45.000 Euro pro Jahr zugrunde, setzt sich die Rechnung wie folgt zusammen:

*45.000 Euro : 365 Tage x 17,4 Tage =
2.145,20 Euro beziehungsweise 123,28
Euro pro Krankheitstag.*

Die Ausfallkosten entsprechen 3,5 Prozent des Gesamtbruttogehalts. Unberücksichtigt bleiben Folgekosten und Ausgaben für entsprechende Produktionsausfälle. Je nach Unternehmen und Position betragen die täglichen Ausfallkosten für einen arbeitsunfähigen Mitarbeiter durchschnittlich circa 400 Euro.

Die Kosten für krankheitsbedingte Fehlzeiten (wegen derselben Krankheit) müssen während der ersten sechs Wochen vom Arbeitgeber getragen werden. Erst danach springt die Sozialversicherung ein.

Das Durchschnittsalter in Unternehmen steigt, wodurch eine Spirale mit Wechselwirkungen entsteht. Auf der einen Seite müssen die bestehenden Angestellten immer mehr Arbeit bewältigen. Auf der anderen Seite findet der Arbeitgeber keine neuen geeigneten Fachkräfte, um eine erhöhte Auftragslage bewältigen zu können.

Darüber hinaus bildet die Schere zwischen Mensch und Digitalisierung zunehmend eine Herausforderung. Die Zahl der Arbeitnehmer, die aufgrund mangelnder Ausbildung nur einfache Hilfsarbeiten erledigen können, steigt. Für sie wird sich die Arbeit in Zeiten von Mindestlohn und Grundsicherung bald womöglich nicht mehr lohnen.

Oder aber sie finden kaum noch eine Stelle, da Maschinen ihre Aufgaben übernehmen. „Digital Natives“ sind hingegen rar gesät und können sich ihre Jobs aussuchen. Sie werden künftig immer mehr auf Work-Life-Balance und ein attraktives Arbeitsumfeld bestehen.

Unternehmen sollten sich also frühzeitig mit der Thematik befassen und die Weichen richtig stellen.

Die Generation X im Alter von 30 bis 50 Jahren steht laut Befragungen für Disziplin und gilt als ambitioniert, individualistisch, ehrgeizig und gut ausgebildet. Die Generation Y, die derzeit auf den Arbeitsmarkt strömt, bringt ganz besondere Ansprüche an Unternehmen mit. Sie strebt nach Selbstverwirklichung im Berufsalltag. Arbeit und Privatleben verschmelzen zunehmend miteinander. Man legt hohen Wert auf Freiräume für Privates.

Aus dem Konzept der Work-Life-Balance entwickelt sich laut der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. die „Work-Life-Blend“. So sollen beispielsweise private Angelegenheiten auch während der Arbeitszeit geregelt werden können. Fitness und ein „Healthy Lifestyle“ spielen eine übergeordnete Rolle.

Unternehmen, die diesen positiven Trend mitgehen möchten, sollten dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ein besonderes Augenmerk widmen.

Unsere 5-Schritte-Methode

Bei 100 Mitarbeitern fehlt dem Unternehmen heutzutage ganze 20 Wochen pro Jahr ein Angestellter. Durch eine alternde Belegschaft und anspruchsvollen Nachwuchs lassen sich die Lücken immer schwieriger füllen.

Um diesem Trend positiv zu begegnen, haben wir eine 5-Schritte-Methode entwickelt.

Wir analysieren den Ist-Zustand Ihrer Firma und leiten daraus den konkreten Handlungsbedarf ab. Oft wird nach neuen Mitarbeitern gesucht, was mitunter zeitintensiv und nervenaufreibend sein kann.

Nicht selten zeigt sich, dass neue Arbeitnehmer weniger qualifiziert sind und zunächst eine aufwendige Einarbeitung benötigen. Daher ergibt es Sinn, auch abseits der Hire-and-fire-Methode vorzugehen, auf eine langfristige Zusammenarbeit

mit bestehenden Mitarbeitern zu setzen und den Fokus auf ein gesundes Arbeitsumfeld zu legen. Älteren Arbeitnehmern sind die demografischen Auswirkungen oft nicht so bewusst. Sie sollten vielmehr in die 5-Schritte-Methode eingebunden werden, statt sie perspektivisch auszugrenzen.

Aufgrund neuer Arbeitsstrukturen/Arbeitsweisen der nachkommenden Generation ist oft ein Zwist zwischen älterer und jüngerer Belegschaft erkennbar; auch hier setzen BGM und unsere 5-Schritte-Methode an:

Wie kann man beide Gruppen zusammenbringen und gerade bei ersterer die Ängste überwinden und gemeinsam Mehrwerte schaffen?

Wie kann man die letztere Gruppe – die freiheitsliebend ist und auf neue Arbeitsstrukturen sowie flache Hierarchien steht – dazu bringen, die ältere Gruppe als wertschöpfend anzuerkennen?

Zudem kostet eine Stellenanzeige das Unternehmen für einen Monat auf den klassischen Stellenportalen ab 1.500 Euro. Mittlerweile hat man als Unternehmer aber auch nicht mehr die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von Bewerbern auf eine offene Stelle zu wählen, sondern muss oftmals sehen, ob überhaupt jemand zum Bewerbungsgespräch kommt.

Häufige Problemszenarien in Unternehmen

In einem Altenpflegeheim führten wir Messungen an der Wirbelsäule und der Rückenmuskulatur durch. Der Beruf Altenpfleger/-in steht notorisch im Verdacht, Rückenbeschwerden auszulösen.

Bei unseren Messungen zeigten die Mitarbeiter unterdurchschnittliche Werte hinsichtlich der Muskelkraft im Rückenbereich. Kaum einer erreichte Werte im aktuellen Normbereich der breiten Bevölkerung.

Wir empfahlen eine vorbeugende, aktive Kräftigung des gesamten Bewegungsapparates. Dabei bildete die Geschäftsleitung die Schnittstelle.

Als Berater starteten wir ein sehr ehrgeiziges Sport- und Bewegungsprogramm sowie ein Begegnungskonzept (Teambuilding). Innerhalb von vier Monaten wurde eine Wohnung im Altenpflegeheim als Fitnessraum für die Mitarbeiter eingerichtet. Zudem stellte man einen Trainer mit einem Dreijahresvertrag extra für das Unternehmen an.

Der Prozess verlief hier vergleichsweise schnell. In anderen Unternehmen dauerte es circa 18 Monate, bis wir die Chance auf einen Start unserer Maßnahmen bekamen.

Einen ähnlichen Fall erlebten wir in einem Callcenter. Die Mitarbeiter trugen den ganzen Tag ein Headset, saßen am Computer und bewegten sich gar nicht mehr. Hier fiel die Krankheitsrate noch höher aus als im Altenpflegeheim.

Die Mitarbeiter klagten über Rückenschmerzen, Bewegungsmangel und fehlende Motivation. Sie sehnten sich nach Abwechslung im Arbeitsalltag. Das Unternehmen verzeichnete einen hohen Personal-Durchlauf und konnte dem nur durch Zeitarbeit gerecht werden. „Wenn ich keine Mitarbeiter mehr habe, leihe ich mir welche!“, lautete damals die Ansage (in der heutigen Zeit!).

Weitere Fälle:

Ein produzierendes Gewerbe im ländlichen Raum glänzte durch sein weltweites Alleinstellungsmerkmal und verzeichnete gute Umsätze. Allerdings wohnten in der Nähe der Produktionsstätte kaum noch Menschen, und die bestehenden Arbeitnehmer waren schon sehr alt. Wie bleibt ein solches Unternehmen erfolgreich?

Zu einer Firma im Erzgebirge pendeln die Leute täglich zur Arbeit. Ein Unternehmen mit 600 Mitarbeitern bestellte einen Verantwortlichen für das BGM. Eine Besserung brachte diese Maßnahme jedoch nicht. Ein Hamburger Unternehmen veranstaltete für 12.000 Euro einen Gesundheitstag. Da aber keine weiterführenden Maßnahmen ergriffen wurden, änderte sich langfristig auch nichts.

BGM: ein Zusammenspiel vieler Faktoren

Teilweise ist den Führungskräften oder den BGM-Verantwortlichen der Nutzen bestimmter Maßnahmen nicht bekannt. Man braucht einen Partner mit langjähriger Erfahrung

und dem nötigen Know-how, der passgenaue Komponenten für das jeweilige Unternehmen entwickelt. Denn jede Firma ist anders aufgebaut.

Man kann also nicht nach Schema F vorgehen, sondern muss im Vorfeld die wichtigsten Faktoren ergründen: Was passiert im Unternehmen? Wie ticken die Mitarbeiter? Welche Schichten bestehen? Wie hoch sind das Stresslevel und der Arbeitsumfang? Welche Teams und Aufgaben gibt es im Unternehmen (Verwaltung, Außendienst etc.)? Gibt es attraktive Arbeitsmodelle (Remote-Arbeitsplätze etc.)? Gibt es automatisierte Mitarbeiter-Onboarding-Systeme?

Der Vorstand eines Finanzunternehmens fasste den Beschluss, für seine 1.500 Mitarbeiter ein Gesundheitsbudget von 250 Euro pro Person einzuführen. Der Personalrat sollte alles managen und ein BGM-Konzept erstellen. Leider erfolgte dies nur halbherzig.

Vermutlich weil diese Aufgabe nicht klassischerweise zu den Fachkompetenzen eines Personalrats gehört. Acht Monate später nutzten gerade einmal 40 Mitarbeiter dieses Budget aus. Die Idee war gut, die Umsetzung ging jedoch völlig am Thema vorbei.

Ab einer bestimmten Firmengröße empfehlen wir eine auf BGM spezialisierte Fachkraft, die selbstständig agiert und die geplanten Maßnahmen umsetzt. Manchmal fehlt schlichtweg der Blick von außen. Dieses objektive, fachmännische Vorgehen bieten wir mit unserer Beratung und langjährigen Erfahrung.

Beispiele für unseren Erfolg

Die meisten Firmen, die wir im Rahmen unserer Gesundheitstage vor Ort besuchen, kontaktieren uns anschließend, um gemeinsam ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Zu unseren Kunden zählen klassische kleine und mittelgroße Unternehmen sowie städtische Institutionen.

Unsere Modelle sind jedes Mal individuell – mal sind wir in einem Pflegeheim und bieten regelmäßig Betriebssport an einer unserer funktionellen Trainingsstationen an, mal richteten wir in einer Firma nahe Dresden für über 100.000 Euro einen kompletten Fitnessraum inklusive Massageraum und Sauna ein.

Mal coachten wir über Wochen für eine Institution eine Mitarbeiterin, die wir vorher gemeinsam ausgewählt hatten. Für die Deutsche Bahnbaugruppe tourten wir quer durch Deutschland und fuhren alle Standorte mit unserer mobilen Fitnessstation an.

Mit unseren Sportangeboten sind wir Teil des „Bewegten Nachmittags“ der Stadtverwaltung Dresden mit über 600 Mitarbeitern. Für eine der größten Zeitarbeitsfirmen machen wir regelmäßig die Mitarbeiter fit und geben Seminare zum Thema Rücken und Motivation.

Der Vorstand einer Bank nahm an einem unserer kostenlosen Fitnessprogramme „Fit im Park“ teil und kommunizierte dies beispielsweise über das Intranet an sämtliche Mitarbeiter.

Eine große Bäckerei, die für Tradition und klassische Arbeitsstrukturen steht sowie zu den Großbetrieben ihrer Branche gehört, konnten wir von unserem Produkt und der Einführung eines BGM überzeugen.

Ein innovatives Softwareunternehmen führte aufgrund unserer Beratung die Regelung ein, dass Mitarbeiter während der Arbeitszeit täglich 15 bis 30 Minuten Sport treiben dürfen.

Ein riesiges Lebensmittellager befindet sich 24 Stunden in Betrieb. Normalerweise fehlt hier die Zeit für BGM. Trotzdem konnten wir einige Maßnahmen erfolgreich durchführen. Denn wir genießen das volle Vertrauen der Geschäftsleitung.

Darüber hinaus wurden wir von einem Pflegeheim damit beauftragt, jede Woche mit den Angestellten ein Sportprogramm an der frischen Luft durchzuführen, um die Gruppendynamik und die Teamfähigkeit zu stärken. Dadurch fühlen sich die Mitarbeiter verstanden. Denn ihr täglicher Job ist nicht nur körperlich anspruchsvoll, sondern auch mental.

Trotz schwieriger Regeln innerhalb der Firmengruppe (Compliance) entschied sich die Geschäftsleitung aufgrund unserer Empfehlung dazu, eine der Pflegewohnungen in einen Fitnessraum zu verwandeln.

Ein klassischer Produktionsbetrieb brachte uns an den Rand der Verzweiflung. In mehreren Verhandlungsrunden mit dem Chef – seines Zeichens Patriarch – konnten wir ihn schließlich überzeugen, ein Fitnessangebot zu etablieren. Triftige Argumente waren unter anderem das Durchschnittsalter der Belegschaft von 56 Jahren sowie der Zuzug zweier großer

Mitbewerber, die Mitarbeiter mit der Aussage „Bei uns gibt es einen Fitnessraum“ abwarben. Hier war es fünf vor zwölf!!!

Ein Punkt, der uns sehr am Herzen liegt und von dem uns so viele unserer mittlerweile 500 Firmen, in denen wir tätig waren, berichteten: dass ein Fitnessangebot elementar wichtig ist beim Onboarding von Mitarbeitern – es ist stylish frisch, schafft Vertrauen („Hier kümmert man sich um mich“) und fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl.

Wer wir sind und was wir machen

Wir, das Team vom Vitaltestzentrum, vermessen mit unseren Diagnosegeräten Ihre Mitarbeiter. Anschließend geben wir Ihnen einen genauen Überblick über deren Gesundheitszustand und Motivation. Mithilfe der ausgewerteten Ergebnisse erstellen wir einen Handlungsleitfaden gemäß unserer 5-Schritte-Methode und setzen diesen gemeinsam mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern um.

Seit nunmehr zehn Jahren sind wir in diesem Bereich tätig. Wir haben mittlerweile 500 Gesundheitstage absolviert und knapp 20.000 Menschen vermessen.

Aktuell, im Oktober 2019, haben wir 100 verkaufte Firmenfitnesstage im Jahr 2019 absolviert und betreuen mit unserem Team dauerhaft 15 Unternehmen. In mehr als 50 Firmen haben wir unsere Methode projektbezogen durchgeführt.

Unser Team besteht aus:

- Ronny Walter: Rettungsassistent, Leistungsdisponent, Oberbrandmeister bei der Berufsfeuerwehr Dresden/ Rückenschullehrer/Spezialgebiet „Herzgesundheit/ Stress“
- Axel Ulbricht: Betreiber zweier Fitnessclubs/ Unternehmer mit Herzblut/Certified Klick-Tipp-Consultant/Berater für Digitalisierung und Automation/Rückenschullehrer/Dipl.-Fitnessökonom
- mehreren ausgebildeten Sportlehrern, Coaches, Ärzten, Seminarleitern zu den Themen Rückengesundheit, Mitarbeitermotivation, Teambuilding, Geschäftsprozesse automatisieren & digitalisieren.

Für wen wir dieses Buch geschrieben haben

Aufgrund langjähriger Erfahrung haben wir viel zu erzählen und betrachten Firmen aus einem anderen Blickwinkel als die jeweiligen Insider. Durch die verschiedenen Branchen, in denen wir tätig sind, bieten wir eine Vielzahl an Schnittmengen.

Wir wollen Unternehmen helfen, sich durch neue Ansätze positiv weiterzuentwickeln. Dieses Buch richtet sich an Unternehmer, Führungskräfte, Personaler und Betriebsräte – an Leute mit Mut, die etwas verändern möchten, sich

individuelle, neue Lösungen wünschen und nicht nach Schema F agieren.

Ein Buch von Unternehmern für Unternehmer. Besonders für solche, die sich den Voraussetzungen der modernen Arbeitswelten aktiv stellen, die bereit sind Geschäftsprozesse zu automatisieren und nur noch mit A-Mitarbeitern arbeiten wollen, um sich nicht mehr mit den Befindlichkeiten von B- und C-Mitarbeitern oder schlichtweg irgendeines Mitarbeiters zu beschäftigen.

Denn nur wenn Sie motiviert sind, ist auch Ihr Umfeld motiviert!

Das Ziel unseres Buches

Wir möchten Sie als Unternehmer zum Nachdenken anregen. Wie schaffen Sie es, eine Transformation herzustellen und eine gesündere Kultur in Ihr Unternehmen zu implementieren? Wie bleibe ich attraktiv als Arbeitgeber, wie halte ich meine Mitarbeiter, wie wirke ich nach außen, in Zeiten von Google for Jobs und kununu?

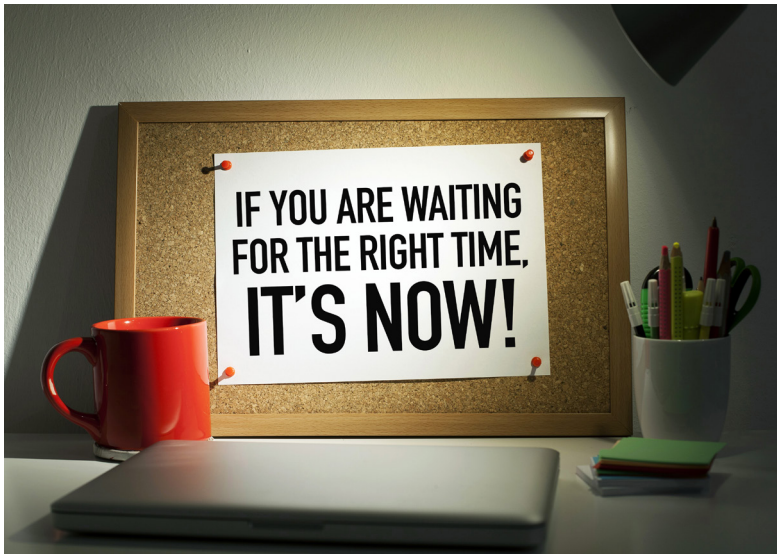
Nehmen Sie sich Zeit, über Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) nachzudenken.

Wie schaffen Sie innerbetriebliche Ressourcen? Wie beugen Sie Krankheit und Unzufriedenheit Ihrer Mitarbeiter vor? Wie schützen Sie sich vor dem Abwerben von Fachkräften?

Hundertprozentig lassen sich diese Probleme nie vermeiden. Man kann jedoch Gefahrenpotenziale und Auslöser bestimmter Berufskrankheiten frühzeitig erkennen und minimieren. Wie sorgen Sie für ein besseres Teamgefühl? Ganz einfach, zum Beispiel durch Teambuilding-Maßnahmen, tolle Seminare, die Mehrwert schaffen, und gemeinschaftliche Präventionskurse.

Die Denkweise sollte lauten: „Wenn ich inspiriert bin, ist mein Umfeld auch inspiriert.“

Lassen Sie uns starten – JETZT



Was dieses Buch so einzigartig macht

Mithilfe dieses Buches sollen Sie Probleme in Ihrem Unternehmen frühzeitig erkennen. Bis heute konnten wir in unterschiedlichsten Branchen 20.000 Messungen und Analysen durchführen und haben circa 500 Gesundheitstage absolviert.

Auf den folgenden Seiten teilen wir unsere Erfahrungen aus über zehn Jahren mit diversen BGM- beziehungsweise BGF-Projekten verschiedener Firmen. Mit diesem Buch möchten wir unser Netzwerk erweitern und noch mehr Menschen erreichen.

Es ist unsere Pflicht, in Zeiten von Fachkräftemangel und modernen Arbeitsstrukturen unser erlangtes Wissen an die klassischen Unternehmen „der alten Zeit“ weiterzugeben. Profitieren Sie von unseren innovativen Lösungen.

Ihr Nutzen als Leser

Wenn Sie sich dazu entscheiden, die Empfehlungen aus diesem Buch in die Praxis umzusetzen, werden Sie von produktiveren und gesünderen Mitarbeitern profitieren. Unsere Maßnahmen fördern außerdem den Teamzusammenhalt.

Die Mitarbeiter lernen sich untereinander besser kennen. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn es um die Integration neuer Teammitglieder geht. Wir helfen unter anderem schnell wachsenden Unternehmen aktiv dabei, die Mitarbeiter einzubinden. Denn Sport verbindet.

Sie werden die Ausfallquoten beziehungsweise die Fehlzeiten spürbar reduzieren und in der Lage sein, Potenziale besser zu erkennen und zu fördern.

Nicht zu vergessen, dass glückliche Mitarbeiter das Aushängeschild einer Firma sind. Sie machen mitunter bei potenziellen Fachkräften aus anderen Unternehmen Werbung und schützen Sie vor dem aktiven Abwerben Ihrer Mitarbeiter.

Indem Sie also die Bewegung und eine gesunde Lebensweise Ihrer Mitarbeiter fördern, binden Sie diese Menschen nicht nur langfristig an Ihr Unternehmen, sondern erschaffen auch ein Alleinstellungsmerkmal und werden wettbewerbsfähiger. Infolgedessen erwirtschaften Sie mehr Umsatz und mehr Gewinn. Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steigt überproportional.

Die wichtigsten Inhalte dieses Buches

01. Die fünf Schritte, mit denen Sie Ihre Mitarbeiter gesund halten sowie produktiver und glücklicher machen.
02. Die Investition in Mitarbeiter macht sich für Ihr Unternehmen bezahlt.
03. Betriebliches Gesundheitsmanagement bringt steuerliche Vorteile mit sich.
04. Geschäftsprozesse zu automatisieren, neue Arbeitswelten zu schaffen ist mit unserer Hilfe förderbar.

05. Mehr Freizeit für Sie als Unternehmer, wir nehmen Ihnen Arbeit ab, Sie können endlich wieder das machen, wofür Sie angetreten sind.

KAPITEL 1:

Erkennen und Bewusstmachen aufseiten der Führungskraft

In Zeiten der Hochkonjunktur, wie sie in den 90er-Jahren im Baugewerbe herrschte, bestand eine hohe Nachfrage nach qualifiziertem Personal. Im folgenden Fall handelte es sich um ein Bauunternehmen mit vollen Auftragsbüchern, das an einer Ausschreibung für ein Neubauprojekt einer namhaften Bank teilnahm und den Zuschlag erhielt.

Ein Beispiel für Personal-Missmanagement

Nach Erteilung der Baugenehmigung wurde ein Zweischichten-System geplant, um das Prestigeprojekt fristgemäß fertigstellen zu können. Das Personal war allerdings zu diesem Zeitpunkt noch in andere Projekte eingebunden.

Also zog das Unternehmen von allen Baustellen einen Teil der Belegschaft ab und setzte diesen vorerst im Schichtsystem ein. Um im Zeitplan zu bleiben, ordnete die Geschäftsführung einen Zehn-Stunden-Arbeitstag sowie je nach Bedarf auch Wochenendarbeit an. Mit An- und Abfahrt sowie zusätzlichen Überstunden betrug die durchschnittliche Arbeitszeit zwischen 12 und 15 Stunden.

Aufgrund der Konjunktur gestaltete sich die Suche nach weiterem Personal sehr schwierig. Auch die Subunternehmen standen nach kurzer Zeit nicht mehr zur Verfügung. Zudem zog sich der Zeitplan bestehender Projekte enorm in die Länge, was das Umlenken weiterer Mitarbeiter auf das genannte Großprojekt unmöglich machte.

Der Druck auf der Baustelle stieg kontinuierlich an, was zur Folge hatte, dass erste Arbeitnehmer krankheitsbedingt ausfielen. Die anfallenden Arbeiten mussten nun auf die wenigen übrig gebliebenen Mitarbeiter verteilt werden. Dadurch wurden unter anderem auch Sicherheitsbestimmungen vernachlässigt.

Im vierten Monat nach Baubeginn kam es bei Betonarbeiten in den späten Abendstunden zum Absturz eines Bauarbeiters mit Todesfolge. Wie sich später herausstellte, waren wichtige Sicherheitsmaßnahmen übergangen worden.

Die Personalsituation und das allgemeine Betriebsklima verschlechterten sich währenddessen weiter. Auf bestehenden Baustellen arbeitete man nur noch mit angezogener Handbremse – aus Angst, auf der besagten Großbaustelle eingesetzt zu werden.

Beispiel: Der Stress entsteht in der Ruhe

An einem Pfingstsamstag um 22:30 Uhr ging in der Leitstelle ein Notruf ein. Es meldete sich Herr Schmidt: „Meiner Frau geht es sehr schlecht. Bitte kommen Sie schnell. Wir sind im Hotel ... auf Zimmer 1.03 ...“

Als der Rettungsdienst eintraf, saß die Ehefrau auf dem Bett und klagte über innere Unruhe, starkes Herzklopfen und wiederkehrendes Pfeifen in beiden Ohren. Auffällig war außerdem ihre sehr schnelle Atmung.

Nach Untersuchung von Kopf bis Fuß und Erhebung aller Vitalparameter konnten keine Auffälligkeiten festgestellt werden. EKG, Blutdruck, Blutzucker, Sauerstoffsättigung und weitere körperliche Untersuchungen lieferten keinen negativen Befund.

Zunächst hätte man aufgrund der aufgeregten Atmung vielleicht einen Ehestreit vermuten können. Doch das Pfeifen in den Ohren gab den erfahrenen Rettungsassistenten Anlass zur Sorge. Denn ein beginnender Tinnitus ist meistens ein Anzeichen für extremen Langzeit-Stress.

Die Frage danach, ob es zwischen den Eheleuten Streitigkeiten oder Alltagsstress gegeben habe, verneinte Frau Schmidt und erklärte, dass sie in einem mittelständischen Unternehmen arbeite. Aufgrund ihrer Position, der Auftragslage und erhöhten, teils krankheitsbedingten Personalmangels habe sich ihr Arbeitsvolumen in den letzten zwei Jahren spürbar erhöht.

Eine Besserung der Situation sei ihrer Meinung nach nicht in Sicht. Der Kurzurlaub sollte ursprünglich ihrer Erholung dienen – und nun das.

Stress zeigt sich sehr häufig erst in Ruhephasen. Frau Schmidt fiel ihrem Arbeitgeber von diesem Tag an für unbestimmte Zeit aus. Nach einer langen Anamnese durch mehrere Ärzte erfolgte die Diagnose Burn-out, auch Erschöpfungssyndrom genannt.

Da die ersten beiden Kuranträge erfahrungsgemäß abgelehnt werden, verlängert sich die Ausfallzeit nun erneut. Dass Frau Schmidt innerhalb der nächsten zwei bis drei Jahre wieder eine Vollzeitbeschäftigung ausüben kann, halten ihre Ärzte eher für unwahrscheinlich.

Die Leute, die vor 25 Jahren Sport abwählten – ein Exempel

Seit 15 Jahren betreibe ich, Axel Ulbricht, einen Fitnessclub. In den letzten 9 Jahren absolvierte ich 500 Gesundheitstage in Unternehmen und führte 20.000 Messungen durch. Dabei treffe ich immer wieder auf Menschen, die dem Sport vor 25 Jahren, nämlich zu Schulzeiten, abgeschworen haben.

Durch den stressigen Arbeitsalltag, die zumeist durchstrukturierte Freizeit oder die Vollzeitbeschäftigung als Mutter bleibt der eigene Körper auf der Strecke. Heutzutage sind wir jedoch anderen Arbeitsanforderungen ausgesetzt als noch vor zehn Jahren. Der digitale Wandel erfordert

von jedem Einzelnen eine enorme geistige Fitness und Leistungsbereitschaft. Mittlerweile verharren wir bis zu zwölf Stunden täglich in sitzender Haltung, wodurch sich erste muskuläre Degenerierung zeigt, die zu starken Verspannungen und Schmerzen führt.

Fragen wie „Werde ich noch gebraucht?“ oder „Wie kann ich die an mich gestellten Anforderungen erfüllen?“ gipfeln nicht selten in einem Burn-out oder Bore-out. Beide Krankheitsbilder bilden den Worst Case für Unternehmer.

Man sollte sich also fragen, ob es sich nicht mehr lohnt, ein entsprechendes Sportangebot zu schaffen, das eine gewisse Entschleunigung schafft und auch während der Arbeitszeit von Mitarbeitern genutzt werden kann.

Unsere Körper haben sich über Millionen von Jahren entwickelt, um eins zu tun: sich zu bewegen!

Die meisten Menschen besitzen nur einen Ferrari: ihren Körper. Doch genau dieser wird vernachlässigt. Wir opfern uns für die Familie, den Beruf und andere Dinge auf. Der eigene Körper jedoch bleibt auf der Strecke. Wir sollten uns wieder mehr um unseren Ferrari kümmern.

Im heutigen Zeitalter gibt es drei Reaktionen auf Stress: Fight (Kämpfen), Flight (Flüchten) und Freeze (Verharren und Runterschlucken).

In diesem Kapitel wollen wir Denkanstöße liefern und Sie als Leser dazu ermutigen, sich mit dem Thema BGM auseinanderzusetzen. Auch wenn sich nicht alle Fehler vermeiden lassen, können wir anhand unserer Erfahrung die schlimmsten aufzeigen und Ihrem Unternehmen dabei helfen, sie zu vermeiden.

Die häufigsten Fehler

Oft werden Gesundheitsmaßnahmen nur halbherzig umgesetzt. Es fehlt an Liebe und Engagement. Die Räumlichkeiten und die persönliche Einstellung der Geschäftsführung tragen maßgeblich zur Überzeugung der Mitarbeiter bei.

Eine Firma mit 1.200 Mitarbeitern bringt prinzipiell die besten Voraussetzungen mit. Ihr stehen optimale Räumlichkeiten zur Verfügung.

Wer allerdings fünf Isomatten und drei Gymnastikbälle in ein Zimmer wirft und von Gestaltung mit Liebe spricht, befindet sich auf dem falschen Weg. In dieser Hinsicht ist es sinnvoll, Profis mit ins Boot zu holen.

Denn eine Rückenschule zwischen Aktenordnern oder inmitten von Knoblauchduft und Schweinebraten im Speisesaal überzeugt kaum einen Mitarbeiter.

Bei der Raumgestaltung sollte Wert darauf gelegt werden, dass es sich um einen Wohlfühlort handelt. Sicher trägt jeder Mitarbeiter die Eigenverantwortung für seine Gesundheit.

Doch auch die Führungskraft muss eine Vorbildfunktion übernehmen. Manche Unternehmen berufen sich auf sogenannte Alibi-Veranstaltungen, ganz nach dem Motto „Wir machen das jetzt auch mal“.

Hinter den Maßnahmen steckt aber häufig nur heiße Luft, die der eigentlichen Verantwortung nicht gerecht wird.

Typische (falsche) Denkweisen der Unternehmen:

- Arbeitszeit ist Leistungszeit.
- Maßnahmen zur Gesunderhaltung gehören in die Freizeit beziehungsweise sind ein Hobby.
- Wir überlassen es den Mitarbeitern, auf ihre Gesundheit zu achten.
- Die Krankenkassen sind dafür zuständig, nicht wir als Unternehmen.
- Jeder Mitarbeiter ist austauschbar.
- Unser Unternehmen ist zukunftsfähig.
- Wir haben alles unter Kontrolle.
- Wir können jederzeit mit flexiblen Teams auf eine veränderte Auftragslage reagieren.
- Wir investieren nicht so viel Geld in BGM oder BGF.

- Wir haben keinen finanziellen und steuerrechtlichen Nutzen. Die Maßnahmen sind zu teuer.
- Wir müssten mal über BGM nachdenken, aber das machen wir nächstes Jahr (Aufschieberitis).
- Wir bestimmen einfach irgendeinen Mitarbeiter, der sich darum kümmern soll.
- Wenn ich neue Mitarbeiter brauche, leihe ich mir welche.
- Der Mitarbeiter muss nach achteinhalb Stunden das Gefühl haben, „platt“ zu sein.
- Neue Arbeitswelten, Remote-Arbeitsplätze, das ist nichts für uns.
- Meine Mitarbeiter würden niemals zur Konkurrenz gehen.

Diese Denkweisen führen dazu, dass am Ende gar nichts passiert oder erst dann Maßnahmen ergriffen werden, wenn bereits etliche Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfallen oder kündigen.

Warum Sie ein Bewusstsein für BGM entwickeln sollten

Die Motivation beginnt auf der Führungsebene. Bin ich gesund, kann ich auch meine Mitarbeiter zu einer gesunden Lebensweise motivieren. Und gesunde Mitarbeiter bedeuten ein gesundes Unternehmen.

*Denn wie heißt es so schön:
„Der Fisch stinkt vom Kopf her.“*

Schaffen Sie einen attraktiven Arbeitsplatz für Ihre Mitarbeiter und denken Sie zukunftsorientiert. Nicht nur hinsichtlich bestehender Angestellter, sondern auch was Nachwuchskräfte angeht.

Durch den demografischen Wandel und das Zeitalter der Digitalisierung gewinnt nicht mehr derjenige, der einen Wissensvorsprung hat. Denn sämtliche Informationen sind abrufbar. Den Zugang erhalten wir bereits, indem wir unseren Browser öffnen und einige Schlagworte eintippen.

Viel wichtiger ist es, ein tiefes Verständnis für komplexe Situationen und Probleme zu gewinnen.

Bedenken Sie: Ihre zukünftigen Mitarbeiter sind nicht mehr auf dem freien Markt. Ihre zukünftigen Mitarbeiter sind bei der Konkurrenz – warum sollen sie in Ihr Unternehmen wechseln?

Den Vorteil gegenüber der Konkurrenz genießt man nur mit wertvollen, konkurrenzfähigen Mitarbeitern. (Tim Kramer)

Der Star ist die Mannschaft.

BGM: ein Teil des Recruitments (Personalbeschaffung)

Einer unserer Kunden stellte unter Beweis, dass sich ein durchdachtes BGM positiv auf den Recruiting-Prozess auswirkt. Vor Kurzem erhielten wir die Info, dass sich die letzten drei neu eingestellten Mitarbeiter wohl aufgrund des Fitnessbereichs und der Gesundheitsbetreuung für diesen Arbeitgeber entschieden hatten.

Besonders Arbeitnehmern aus Nachbarländern wie Tschechien und Slowenien half das innerbetriebliche Sportangebot dabei, sich in das Kollektiv zu integrieren. Denn Sport verbindet.

Gesunde Mitarbeiter fördern das Wachstum und den Erfolg eines Unternehmens. Das bedeutet wiederum, dass Wachstum planbar ist. Genauso wie BGM. Auch ganzheitliche Gesundheit ist machbar. Ebenso wie BGM.

Tipps zur Umsetzung

Wir empfehlen die Politik der kleinen Schritte. Mit unserer 5-Schritte-Methode lassen sich passgenaue Komponenten im jeweiligen Unternehmen implementieren. Besonders wichtig ist es, dranzubleiben und die Umsetzung nicht weiter aufzuschieben.

Vernetzen Sie sich mit anderen Unternehmen oder mit uns als Berater, um Fehler zu vermeiden.

Werden Sie zum Helden, indem Sie eine positive Atmosphäre für Ihre Mitarbeiter schaffen. Sorgen Sie dafür, dass Ihr Team gesund und gerne zur Arbeit kommt.

Erkenntnis ist der beste Weg für Veränderung. Denken Sie an einen Kapitän, der sein Schiff mal durch stürmische und mal durch ruhige See steuert. Entscheidend ist das Wie. Führen Sie Ihr Unternehmen mit kranken Mitarbeitern? Oder mit solchen, die auch stürmische Zeiten durchstehen, die motiviert, flexibel, gesund und A-Mitarbeiter sind?

Warum Sie jetzt handeln sollten

Qualifizierte Mitarbeiter sind wie Diamanten: selten und unbezahlbar. Wenn Sie ihnen nicht einen ansprechenden Arbeitsplatz bieten, besteht das Risiko, dass sie zur Konkurrenz wechseln. Auch die Abwanderung in Großstädte oder die Digitalisierung spielen heutzutage eine große Rolle, wenn es darum geht, Mitarbeiter langfristig zu halten.

Junge Menschen entscheiden sich immer häufiger für globale Unternehmen statt für den Mittelstand. Die High Potentials Ihrer Branche sind auch nicht mehr auf dem freien Markt erhältlich, sie sind bei Ihren Marktbegleitern!

Durch entsprechende Zusatzleistungen wie BGM verbessern Sie nicht nur das Betriebsklima und die Stimmung innerhalb des Teams, sondern vermindern auch die Krankheitstage und steigern Ihren Umsatz.

Gutes Recruitment kostet. Die neue Generation, die sogenannten Millennials, sind kaum noch bereit, erst ein Praktikum zu absolvieren. Gute Kandidaten können sich aussuchen, für wen sie arbeiten. Sie wollen überzeugt werden. Da diese Generation einen hohen Wert auf Gesundheit beziehungsweise einen Healthy Lifestyle legt, könnte BGM ein Ansatz sein.

Stellen Sie sich auch die Frage: Warum soll ein Mitarbeiter der neuen Generation überhaupt noch für Sie arbeiten und nicht sich selbst verwirklichen? Die Attraktivität des dauerhaften Angestelltenverhältnisses wird in den nächsten Jahren immer weiter abnehmen.

KAPITEL 2:

Bewusstsein bei den Mitarbeitern schaffen und analysieren

Um Mitarbeiter zu sportlicher Aktivität zu bewegen, muss ein Unternehmen funktionelles Training alltagsnah gestalten. Sport sollte Spaß machen. Zunächst einmal sollte jedoch festgestellt werden, wo Bedarf besteht. Beispielsweise durch geeignete Messungen der Mitarbeiter. So lassen sich mitunter berufstypische Beschwerdebilder aufzeigen.

Im Rahmen von Herzstressmessungen oder EKGs stellen wir fest, ob eine angeschlagene Herzgesundheit vorliegt. Gründe dafür sind meistens zu viel Stress und ein schlechtes Fitnesslevel. Atemgasanalysen geben Aufschluss darüber, wie der Stoffwechsel arbeitet, ob genug Fette und Kohlenhydrate verbrannt werden, welche Ernährung gesundheitsfördernd ist und wie der Bewegungsumfang idealerweise angepasst werden sollte.

Oft gelangen die Menschen jedoch nur durch Schmerzen zur Erkenntnis, dass sie eine Veränderung brauchen. So lange sollte nach Möglichkeit natürlich nicht gewartet werden.

Die Körperzusammensetzung zeigt, ob ein zu hoher Anteil an viszeralem Fett vorliegt und die Gefahr eines Diabetes mellitus beziehungsweise einer Bluthochdruck-Erkrankung besteht.

Beim Muskel-Screening prüfen wir eine mögliche Erkrankung des Muskel-Skelett-Systems, muskuläre Dysbalance oder eine Schädigung beziehungsweise Abnutzung des Bewegungsapparats. Bei unserem Rücken-Radar bekommen wir einen Überblick über die Funktionalität des Rückens zum Verhalten im Alltag.

Cholesterinmessungen informieren über Gefäßverkalkung oder ein bestehendes Infarktisiko.

Darüber hinaus erfahren wir im Rahmen der Gesundheitstage und Messungen mehr über die Mitarbeiter. Sie öffnen sich und erzählen nach und nach von ihren Problemen, Beschwerden, Wünschen und Zukunftsängsten. Auch das hilft bei der Analyse des gesundheitlichen Zustands, der Stellung des Mitarbeiters im Unternehmen und der allgemeinen Unternehmenssituation.

Wie Sie Ihre Mitarbeiter wirklich erreichen

Wenn Sie wirklich etwas bewirken wollen, müssen Sie Ihren Mitarbeitern das Blatt mit den Screening-Ergebnissen vors Gesicht halten und sagen: „So steht’s um dich, mein Freund! Aber du bist nicht alleine. Wir unterstützen dich.“

Dies erfordert außerdem einen entsprechenden Wissenstransfer für zu Hause. Wie gestaltet der Mitarbeiter seine Freizeit? Aktiv oder eher „gemütlich“? Gerade in ländlichen Regionen ist dieser Aspekt wichtig.

Wir stellen immer wieder fest, dass die Leute viele Fragen zu vollkommen alltäglichen Dingen haben. Dafür braucht man eine Plattform. Man muss dem Mitarbeiter einen Impuls geben und mögliche nächste Schritte aufzeigen. Manchmal ergibt es Sinn, dazu eine Art „Kümmerer“ im Unternehmen aufzustellen, der aktiv zuhört und als Chancengeber fungiert.

Typische Denkfehler

Am häufigsten wissen die Menschen nicht, wo sie mit ihrer Veränderung starten sollen. Was tun sie als Erstes? Wie geht es danach weiter? Ohne einen Plan schieben sie ihre Probleme weiter vor sich her. So finden viele beispielsweise nach Feierabend keine Zeit. Oft heißt es: „Meine Arbeit ist mein Sport“, „Ich betreibe genug Gartenarbeit“ oder „Immerhin gehe ich jeden Tag mit dem Hund spazieren“.

Ihre täglichen Aufgaben bereiten ihnen keine Freude mehr und abends fühlen sie sich ausgelaugt. Manche drücken sich

auch nur vor der Veränderung in ihrem Leben und verstecken sich hinter ihrem Schreibtisch. Nach dem Motto: Es ist ja nicht mehr lang bis zur Rente.

Viele schieben die Schuld für ihr körperliches Befinden oder ihren gesundheitlichen Zustand sogar auf den Arbeitgeber, die Krankenkasse oder die Ärzte.

Letztendlich steht und fällt alles mit dem richtigen Mindset. Wer nicht den festen Willen verspürt, etwas für das eigene Wohlbefinden und den Körper zu tun, wird niemals eine Besserung erzielen.

Wie gelangt der Mitarbeiter zu einem positiven Mindset?

Dem Mitarbeiter muss klar werden, dass er für seinen Körper verantwortlich ist. Nicht die Krankenkasse, der Arzt oder der Arbeitgeber.

Sie als Führungskraft schaffen die Voraussetzungen für eine Veränderung. Ihre Mitarbeiter müssen jedoch bereit sein, dieses Angebot zu nutzen. Und zwar aktiv statt passiv. Massagen und neue Büromöbel sind toll, werden aber langfristig nicht helfen.

In den Köpfen Ihrer Mitarbeiter muss es Klick machen. Sie sollen ihre Rente genießen können und nicht kurz vorher zusammenbrechen. Potenziellen Krankheiten rechtzeitig vorzubeugen ist daher das A und O. Vielleicht übernimmt der

eine oder andere Kollege im Unternehmen oder Sie als Führungsperson eine Vorbildfunktion und macht den ersten Schritt.



Warum Ihre Mitarbeiter ein Gesundheitsbewusstsein brauchen

Ein Arbeitnehmer muss voraussichtlich bis zu seinem 68. Lebensjahr arbeiten. Es wäre wünschenswert, das Rentenalter gesund zu erreichen und den Ruhestand ausschöpfen zu können. Und zwar ohne vorher aus gesundheitlichen Gründen in die Arbeitslosigkeit und die daraus resultierende Altersarmut zu geraten.

Die Verantwortung trägt jeder Mensch gegenüber sich selbst, aber auch gegenüber Freunden und der Familie. Der Mensch findet jedoch immer wieder Ausreden für eine ungesunde Lebensweise oder dafür, etwas nicht zu tun. Diese Ausreden verbrennen jedoch keine Kalorien oder schützen vor Krankheit.

Der Durchschnittsamerikaner legt am Tag nur noch 300 Meter zurück. Unser Rücken lebt aber von Bewegung. Jedoch bewegen wir uns zu wenig; die Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization, kurz: WHO) empfiehlt in ihrem aktuellen Bericht eine Minimalanforderung von zweieinhalb Stunden Sport pro Woche.

An dieser Stelle möchten wir folgende Frage aufwerfen: Wann haben Sie das letzte Mal an einem Klettergerüst gehangen, etwas von oben gegriffen oder den Arm weit in die Luft gestreckt?

Darüber hinaus weist das heutige Gesundheitssystem einige Lücken auf. Unter anderem hat ein Orthopäde in Deutschland im Schnitt pro Patient drei Minuten Zeit, um eine Diagnose zu stellen.

Ganzheitliche Gesundheit: Use it or lose it

Das Thema ganzheitliche Gesundheit erfordert Weitsicht. Auch wenn es für Mitarbeiter vordergründig nur darum geht, fit für den Job zu bleiben, muss eine gesunde, aktive Lebensweise auch in den Alltag einziehen.

Laut der WHO schaffen es 80 Prozent der Bevölkerung nicht, eineinhalb Stunden pro Woche Sport zu treiben. Warum also fängt man nicht dort an, wo sich der Mensch den Großteil des Tages aufhält? Nämlich am Arbeitsplatz.

Die meisten Leuten verbringen mindestens zwölf Stunden täglich im Sitzen: beim Autofahren, zum Mittagessen in der Küche und so weiter. Die Digitalisierung und die Technik sind so weit fortgeschritten, dass nahezu alles automatisch und ohne körperlichen Einsatz funktioniert.

Viele der Firmen, die wir zu Gesundheitstagen oder zur Vermessung ihrer Mitarbeiter besuchen, kommen auch im Folgejahr wieder auf uns zu. So sehen wir, was sich im Unternehmen verändert hat und wie es um einzelne Mitarbeiter steht.

Den Angestellten Bernd hatten wir im Jahr zuvor vermessen. Er litt unter einer schwachen Rückenmuskulatur und arbeitete nun seit 35 Jahren im Warenlager in drei Schichten. Darüber hinaus übernahm er weitere Aufgaben im Unternehmen: vom Klempner über den Elektriker bis hin zum Lkw-Fahrer.

Bernd ist mittlerweile 58 Jahre alt und kümmerte sich bislang nie um sich selbst. In seiner Freizeit war er für die Familie da und baute ständig am Haus. Früher spielte er Fußball. Irgendwann schaute er sich die Spiele nur noch an und trank zusammen mit Ehemaligen ein Bier. Vor drei Jahren ereilte ihn sein erster Bandscheibenvorfall. Zwei Jahre später folgten Hüftprobleme, Operationen, Reha, Kur, Arzttermine, Physiotherapie und der Arbeitsausfall.

Bernd konnte nicht mehr am Haus bauen und durfte nicht schwerer als fünf Kilogramm heben. Nach langer Abwesenheit kam er zurück ins Unternehmen. Der Druck stieg an.

Im Rahmen unserer Beratung führten wir intensive Gespräche mit diesem Mitarbeiter. Er hörte uns aufmerksam zu und befolgte schließlich unsere Ratschläge und die des Unternehmens. Unter anderem meldete er sich in einem unserer Fitnessclubs an, absolvierte einmal wöchentlich ein leichtes Krafttraining und entspannte sich anschließend in der Sauna.

Ein zweites Mal in der Woche besuchte er einen Rückenkurs der Krankenkasse. Seine Freizeit gestaltete Bernd deutlich aktiver. Er trägt nun eine Pulsuhr, die ihm bei der Arbeit eingestellt wurde.

Außerdem entdeckte er seine Freude am Fußball wieder und trainiert jetzt einen Tag pro Woche eine Kindergruppe auf der grünen Wiese. Seine ehemaligen Kollegen trinken weiterhin Bier am Spielfeldrand.

Statt eines Poolurlaubs in der Türkei plant er regelmäßige Wanderreisen zusammen mit seiner Frau. Im Beruf konnte Bernd sein Team motivieren und sagte kürzlich zu seinem Chef, er verlasse das Unternehmen frühestens mit 100 Jahren.

Nun kommt der entscheidende Punkt: Jeder Mensch kann wie Bernd sein. Jeder, der es will.

Dafür braucht man lediglich das nötige Maß an Eigenverantwortung sowie Wertschätzung und Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Warum Gesundheit so wichtig ist

Als Arbeitnehmer hat es diverse Vorteile, gesund zu bleiben oder wieder gesund zu werden:

- Man fühlt sich glücklicher und ausgeglichener,
- behält seinen Job und finanzielle Sicherheit,
- bleibt für den Arbeitsmarkt und andere Arbeitgeber attraktiv,
- profitiert von Stabilität im Leben und entwickelt sich weiter, statt zu stagnieren.

Möchten Sie ewig leben? Vermutlich nicht. Aber sicher wollen Sie gesund alt werden und die letzten Jahre genießen. Zudem muss jeder auch für den rasanten Wandel unserer Gesellschaft fit bleiben. Speziell den, der in der Arbeitswelt stattfindet. Was vor drei Jahren noch topaktuell war, ist heute bereits überholt. Die besten Beispiele dafür bilden Computer, Industrie 4.0, Skype, Social Media, Online-Marketing und so weiter.

Es heißt also: dranbleiben.

KAPITEL 3

Analysieren und auswerten

Vor jeder Analyse verhalten sich die Mitarbeiter erst einmal skeptisch. Am Ende hören sie jedoch aufmerksam zu und beginnen, uns zu vertrauen. In den meisten Fällen lässt sich mit kleinen Maßnahmen schon eine große Wirkung erzielen.

Allerdings erleben wir häufig, dass auf Führungsebene falsche Entscheidungen getroffen werden. Mitarbeiter sind schlecht informiert und nutzen das bestehende Angebot gar nicht. Doch ohne ausreichende Bedarfsanalyse werden wir auf Widerstände in der Belegschaft treffen, und keine Maßnahmen werden fruchten.

Unsere Vorgehensweise

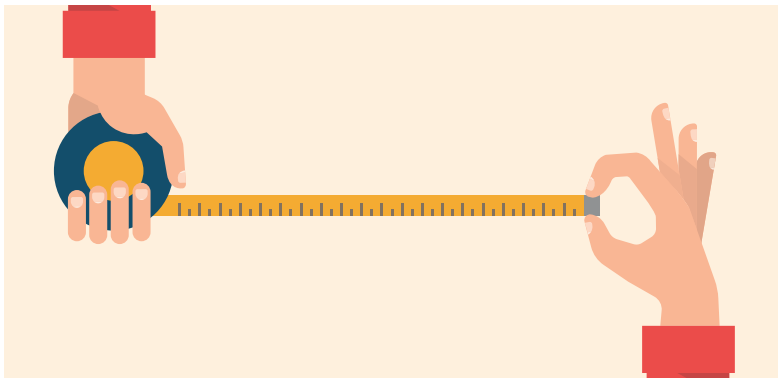
Zunächst einmal analysieren wir mittels unterschiedlicher Gesundheits-Checks und medizinischer Testverfahren die Ist-Situation der Mitarbeiter im Unternehmen. Wo liegen die

Fehler und wo besteht dringender Handlungsbedarf? Wo liegen die Chancen? Wo lassen sich womöglich sogar Prozesse automatisieren?

Aufgrund von Messungen und Erzählungen der Mitarbeiter können wir uns ein gutes Bild der Gesamtsituation verschaffen. Dabei betrachten wir sämtliche Gegebenheiten objektiv und blicken von außen auf das Unternehmen.

Wir erstellen Verbesserungsvorschläge, treffen gemeinsam mit der Führungsebene und den Mitarbeitern Entscheidungen und helfen bei der Umsetzung.

*Unser Motto: „Was nicht vermessen wird, kann nicht verändert werden!“
(Hermann Ludwig Ferdinand von Helmholtz)*



Das größte Hindernis: falsche Denkweisen

Entwicklungen werden typischerweise durch falsche Denkweisen blockiert. Viele Unternehmen meinen, bereits alles richtig zu machen, top besetzt zu sein und mehr als genug Angebote zu haben.

Diese Herangehensweise ist menschlich, führt aber früher oder später zum Stillstand und im schlimmsten Fall zur Verschlechterung der Unternehmenssituation.

Jede Firma muss irgendwann neue Wege gehen, um Stagnation zu vermeiden. Egal ob es sich um die Entwicklung von Produkten beziehungsweise Digitalisierung und die Verbesserung des Angebots handelt oder um interne Maßnahmen.

Ein offenes Ohr für die Mitarbeiter zu haben kann dabei helfen, die Notwendigkeit von Veränderungen und dringenden Handlungsbedarf frühzeitig zu erkennen. Über Potenziale zu sprechen reicht jedoch nicht aus, man muss sie auch nutzen und bereit sein, sich auf Neues einzulassen. Kurz gesagt: einfach anfangen.

Im Schnitt schlafen wir Menschen täglich sechs bis acht Stunden. Weitere acht bis zehn Stunden widmen wir dem Beruf. Zwei Stunden am Tag verbringen wir mit dem Essen und Trinken, im Sitzen. Unsere Freizeit gestaltet sich oft sehr eintönig. Die meisten halten sich zwei oder mehr Stunden pro Tag vor dem Fernseher auf.

Alleine Arbeitszeit und Schlaf füllen etwa 16 Stunden unserer Zeit aus, in der wir eine gekrümmte und vorgebeugte

Haltung einnehmen oder uns nicht bewegen. Rechnet man die sonstige Freizeit und Mahlzeiten dazu, kommen wir auf 20 Stunden.

Die Schultern fallen nach vorne, die Hüft- und Beinbeugemuskulatur verkürzt sich und unsere Haltung wird schlechter. Infolgedessen leiden immer mehr Menschen an Rückenbeschwerden. Um dem entgegenzuwirken, müssen wir aus unserer Komfortzone und unseren alltäglichen Abläufen raus, uns entgegengesetzt bewegen und nach hinten strecken.



Wer dem Körper also keine Alternativbewegung schenkt, wird im Laufe der Zeit an verschiedenen körperlichen Beschwerden leiden. Viele Menschen laufen von Arzt zu Arzt und erhalten permanent die Diagnose „Ursache unbekannt“. Selbstverständlich stellt sich auch keine Besserung ein. Stattdessen steigen Unzufriedenheit und Stressbelastung.

Wir als Experten helfen Ihnen. Denn wir wissen, wohin die Reise gehen muss.

Der letzte Schritt kommt von innen

Helga war bei der Bundesagentur für Arbeit tätig. Sie klagte über starke Schmerzen im linken Nacken- und Halsbereich. Seit nunmehr sechs Jahren empfing sie ihre Kunden täglich im Büro.

Sobald diese Platz genommen hatten, saßen sie zu ihrer linken Seite, wodurch Helga sich immer in diese Richtung wenden musste. Durch die einseitige Blickrichtung hatte sich ihre Halsmuskulatur logischerweise über die Jahre extrem verkürzt und zudem stark verspannt.

Bei einer Arbeitsplatzbegehung empfahlen wir ihr, schnellstens zu handeln. Der erste Ratschlag lautete, ihren Arbeitsplatz spiegelverkehrt einzurichten und sämtliche Büromöbel in entgegengesetzter Richtung zu positionieren. Ein zusätzliches Mobilitätstraining würde sie von den Beschwerden befreien.

Leider war Helga für diese räumliche Änderung nicht offen und entschied sich stattdessen für ein paar Massagen. Sie war der Überzeugung, diese würden ausreichen. Außerdem sagte sie, das Umstellen der Möbel sei unter anderem wegen des Telefonanschlusses nicht möglich.

Ihr fehlte die letzte Entschlossenheit, etwas zu verändern und Handlungsschritte vorzunehmen. Helga wollte sich zu dieser Zeit nicht helfen lassen.

Auch sechs Monate danach hatte sich nichts getan. Erst als wir sie zwei Jahre später wieder trafen, berichtete sie uns, dass sie mittlerweile in einen anderen Raum umgezogen war. Dort konnte sie die besprochene Raumaufteilung vornehmen. Mittlerweile leidet sie nicht mehr unter ihren früheren Beschwerden. Sie bedankte sich noch im Nachhinein für unseren Tipp und gab uns ein wundervolles Feedback.

Wir hätten Helga und ihrer Organisation gerne eher geholfen. Manchmal brauchen die Menschen jedoch etwas Zeit, um sich mental auf Veränderungen einzulassen.

Und trotzdem ist es in vielen Situationen unabdingbar, der Meinung eines Experten zu vertrauen und sich auf Ratschläge einzulassen. Man muss aktiv handeln und darf sich nicht hinter Ausreden verstecken.

Oft fällt es leichter, diese neuen Schritte gemeinsam und nicht im Alleingang zu bewältigen. Genau an dieser Stelle kommen wir ins Spiel. Wir zeigen den Mitarbeitern die Wahrheit, indem wir ihnen erklären, wie es wirklich um sie steht und wie sie ihre Situation in der Firma verbessern können. Wir geben ihnen den nötigen Mut und spornen sie an.

Helga wartete sehr lange, bis sie wirklich einen Schritt machte. Für sie war es noch nicht zu spät. Trotzdem hätte sie ihre Schmerzen Jahre früher loswerden können.

Wie steht es mit Ihnen und Ihren Angestellten? Kennen Sie die Beschwerden Ihrer Mitarbeiter, die Einstellung zu Veränderungen und die Einwände innerhalb der Belegschaft?

Worauf warten Sie noch? Sie müssen lediglich den Anstoß zu handeln geben. Zum Beispiel zusammen mit uns. Denn gemeinsam erreicht man Ziele viel schneller.

In großen Unternehmen existieren meistens lange Entscheidungswege. Innerhalb einer Konzeptgruppe oder im Betriebsrat werden neue Ideen zerredet. Aufgrund von Krankheitsfällen, Urlaub oder dem Saisongeschäft vergehen Monate, bis zuständige Mitarbeiter das Thema angehen.

Wie vermeiden Sie dieses Problem?

Geben Sie einem kleinen Team in Ihrer Firma die Chance und die Kapazitäten, loszulegen und erste Schritte einzuleiten.



KAPITEL 4:

Verändern und handeln

Eine Sache sollte sich jeder Mensch immer wieder ins Bewusstsein rufen: Sie haben nur einen Körper, in dem Sie leben können – also, behandeln Sie diesen auch so.

Wer permanent unter Strom steht und sich so gestresst fühlt, dass er unter Termindruck nicht einmal mehr sein Hungergefühl wahrnimmt oder womöglich ganze Mahlzeiten weglässt, tut sich keinen Gefallen. Diesen Zustand sehen wir nicht selten in Führungsetagen.

Gerade Führungskräfte sollten aber eine Vorbildfunktion übernehmen. Sie leben ihrem Team die Arbeitsmoral vor. Also beginnt Veränderung genau in diesem Teil des Unternehmens. Führungskräfte sollen verstehen, dass sie nicht nur einen wichtigen Beitrag zu ihrem eigenen Wohlbefinden, sondern auch zu dem der einzelnen Angestellten leisten.

Typischerweise laufen unsere Gesundheitstage in Unternehmen wie folgt ab: Führungspersonen erscheinen meistens völlig gestresst zur Messung und wollen den Test so

schnell wie möglich abhaken. Es geht jedoch nicht darum, einen Zettel mit dem Ergebnis in die Hand gedrückt zu bekommen und anschließend im Akkord weiterzuarbeiten.

Beim Stresstest oder bei der Stoffwechselanalyse muss sich der Körper im Ruhezustand und nicht in Hektik befinden. Alles andere verfälscht das Ergebnis.

Wer also einen Gesundheitstag plant beziehungsweise in Anspruch nimmt, sollte ein Zeitfenster mitbringen und sich wirklich darauf einlassen.

Wo beginnt Veränderung?

Zunächst einmal mit der Bereitschaft und dem festen Wunsch nach Optimierung. Im Unternehmen heißt das konkret:

- Wer gibt das Okay?
- Stehen finanzielle Mittel zur Verfügung?
- Ist der Betriebsrat oder der oberste Chef eingeweiht und einverstanden?
- Wann und wie werden Maßnahmen gestartet?

Wir benötigen eine bis zwei Stunden pro Woche, um Ihre Mitarbeiter zu coachen. Das Konzept funktioniert aber nur, wenn auch die Führungsebene mitmacht.

Dies erfordert eine offene Haltung gegenüber unseren Handlungsempfehlungen sowie echte Motivation und Entscheidungsstärke.

Als Unternehmer müssen Sie an Ihre eigene Gesundheit und auch an Ihren Exit denken.

Sind Ihre Angestellten in der Lage, Ihre Kompetenzen vollumfänglich zu übernehmen und Sie im Krankheits- oder Urlaubsfall zu vertreten? Wer könnte dafür infrage kommen? Wenn Sie hierauf keine Antwort finden, geraten Sie im Ernstfall möglicherweise in Schwierigkeiten.

Raus aus dem Hamsterrad

Jeden Tag fahren wir zur Arbeit und geben alles. Abends kommen wir nach Hause und kümmern uns um die Familie oder andere private Angelegenheiten. Wir klammern uns an Gewohnheiten fest. Vor lauter Stress finden wir kaum noch Momente für uns. Im heutigen Zeitalter muss alles immer schneller gehen.



Wir befinden uns in einem Hamsterrad, das nicht aufhört, sich zu drehen. Es obliegt uns, aus dem sich permanent drehenden Rad auszubrechen und die Zügel wieder selbst in die Hand zu nehmen. Dafür müssen wir uns Zeit nehmen.

Beginnen Sie beispielsweise mit aktivem Zeitmanagement. Dadurch werden Sie viel bewusster leben.



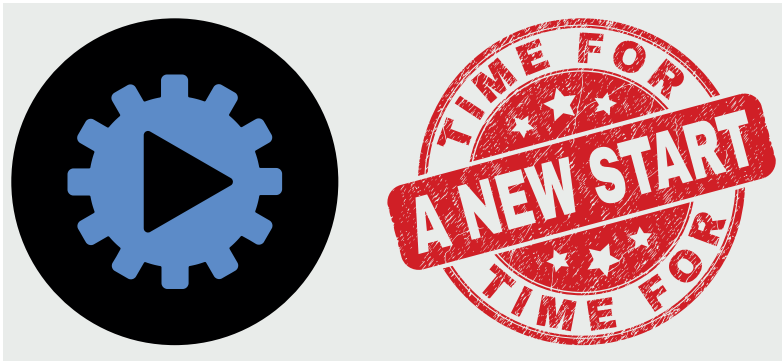
Ihre Gesundheit und Ihr Wohl stehen an erster Stelle.

Leider existiert dieses Hamsterrad nicht nur im Privatleben, sondern auch in Firmen. Hier hilft nur eins: den Unternehmenszyklus genau betrachten, aufräumen und neu erfinden. Marketing und Vertriebsprozesse automatisieren.

Da sich vieles überschneidet, müssen diverse Komponenten miteinbezogen werden: die Mitarbeiter, das Online-Marketing, die Nachfolge, das Recruitment, die Change-Prozesse und das BGM.

Ziehen Sie das Ganze von hinten auf. Überlegen Sie sich, wie das Idealszenario aus Ihrer Sicht aussehen könnte.

Warten Sie nicht zu lange. Seien Sie stattdessen „fit for future“. Sorgen Sie für agile Strukturen, Automation und flexible Teams – gehen Sie mit der Zeit.



KAPITEL 5:

Ausdauer und Kontinuität

Jede Veränderung verlangt ein gewisses Maß an Ausdauer und Kontinuität. Neue Prozesse müssen sich etablieren und zum festen Bestandteil des (Arbeits-)Lebens werden. Tim litt lange Zeit an Übergewicht. Er wollte unbedingt Ski fahren. Doch aufgrund seiner schwachen Muskulatur wurden seine Knie zu stark belastet. Schon nach 15 Minuten schniefte Tim. Durch unterschiedliche Tests wurde ihm bewusst, dass er etwas ändern musste. Er begann, zwei bis drei Mal wöchentlich zu trainieren.

Dadurch verlor er sogar 25 Kilogramm Gewicht. Sein Geheimnis: Er blieb dran und bewies Ausdauer. Er hörte nicht nach zwei Monaten wieder mit dem Sport auf, sondern baute das Training fest in seinen Alltag ein.

Mittlerweile trainiert Tim schon seit fast zwei Jahren. Für ihn wurde die sportliche Betätigung zur Lebenseinstellung. Ihm geht es nicht mehr darum abzunehmen, sondern mehr Lebensqualität zu genießen. Schenken Sie auch Ihren Mitarbeitern neue Lebensqualität.

Geben Sie sich und Ihren Mitarbeitern Zeit

Unsere erfolgreichen Kunden haben es nicht in einem Monat geschafft, 25 Kilogramm abzunehmen. Veränderungen lassen sich nicht mit einem Gesundheitstag einführen, sondern durch Regelmäßigkeit.

Oder haben Sie Ihr Unternehmen von heute auf morgen aufgebaut oder Ihr Studium innerhalb von sechs Monaten abgeschlossen? Vermutlich nicht, denn das schafft kaum jemand.

Gezielte Abläufe und Kontinuität bringen uns zum Erfolg.

Etablieren Sie eine gesunde Unternehmenskultur, vernetzen Sie sich mit anderen Firmen und profitieren Sie von einem Austausch. Der gesunde Mittelstand ist das Rückgrat unserer Gesellschaft, hält zusammen und beschäftigt sich mit denselben Themen.

Zum Beispiel Recruiting, Automatisierung von Marketing- und Geschäftsprozessen oder Gestaltung eines attraktiven Arbeitsplatzes. Werden Sie als Unternehmen sichtbar für die High Potentials Ihrer Branche.

Holen Sie sich außerdem Hilfe von Experten wie uns.

Dranbleiben lohnt sich

Viele glauben, mit einem Gesundheitstag pro Jahr oder einem neuen Trainer, der einmal im Monat mit Isomatte und

Gymnastikball anrückt, schon alles zu verändern. Wer nachhaltige Optimierung anstrebt, sollte sich Hilfe von einem Expertenteam holen.

Sie brauchen einen Wegweiser, jemanden, der einen Schritt-für-Schritt-Plan erstellt und Ihre Mitarbeiter auf dieser Reise begleitet. So gelangen Sie deutlich schneller ans Ziel.



mit Experten / ohne Experten

Für welchen Weg entscheiden Sie sich? Setzen Sie auf den Mercedes statt den Golf, also auf einen Experten statt den vermeintlich preiswerteren Alleingang.

Als Unternehmer müssen Sie Kontinuität und Zielstrebigkeit vorleben. Nur so werden Sie es schaffen, neue Prozesse zu verinnerlichen und Skeptiker als Nachzügler zu begrüßen.

Lassen Sie bitte einmal den größten Erfolg Ihrer Lebens Revue passieren. Wie haben Sie sich dabei gefühlt? Bestimmt richtig gut. Stark und zufrieden. Sie wussten, dass Ihnen der

Erfolg nicht einfach so zugeflogen war. Nein, Sie hatten gekämpft und alles dafür gegeben.

Wahrer Erfolg entsteht nicht von jetzt auf gleich. Meistens arbeiten Sie eine gewisse Zeit darauf hin. Sie erfahren Höhen und Tiefen, denken vielleicht sogar daran, aufzugeben. Aber am Ende werden Sie fast immer für Ihr Durchhaltevermögen belohnt.

Eine Firma im ländlichen Raum – Marktführer bei Kleinserien von Plastikteilen, zwei Werke – beschloss im Jahr 2018, den alten „Speicher“ zum Fitnessraum auszubauen, der damalige Geschäftsführer war dem Thema BGM gegenüber sehr aufgeschlossen.

Jedoch verstarb er im Frühjahr 2019 unerwartet. Über einen Mitarbeiter bekam der frisch eingesetzte Prokurist unsere Kontaktdaten zugespielt. Er bat uns um Hilfe für die Situation.

Es war uns ein Herzensprojekt; die Vision des verstorbenen Geschäftsführers setzten wir konsequent um und etablierten unser in 10 Jahren und 500 Firmen bewährtes 5-Schritte-Modell.

Zuerst Gesundheitstag mit Eröffnung des Fitnessbereichs kamen von 130 Mitarbeitern 120!

Im Übrigen ist nicht nur ein Fitnessraum mit Blick auf die Berge entstanden, auch eine Saunalandschaft, ein Massageraum, ein Testing-/Diagnostikbereich sowie ein Raum

für Rückenschule, Yoga und Seminare. Die Mitarbeiter sind sehr dankbar für die in sie gesetzten Investitionen und werden den „Alten“ immer in bester Erinnerung behalten, sich an seine Werte erinnern. Und das Wichtigste: Der Prokurist konnte sich auf uns verlassen und sich um das kümmern, wofür er angetreten war.

Starten Sie mit kleinen Schritten: JETZT

Sie möchten den Teufelskreis „Hamsterrad“ durchbrechen? Sie wollen sich selbst und Ihr Team motivieren und die Freude an der Arbeit erhöhen? Sie wünschen sich ausgeglichene Mitarbeiter, die langfristig mit Ihnen planen? A-Mitarbeiter, die Ihre Marke, Ihre Firma gerne weiterempfehlen, sodass Sie für Recruiting weniger Geld ausgeben müssen?

Der Schlüssel zum Erfolg: Sorgen Sie für aktive Arbeitstage. Führen Sie ein funktionelles Training ein. Zum Beispiel 45 Minuten zweimal pro Woche während der Arbeitszeit.

Ihr Unternehmen wird davon profitieren. Nach der sportlichen Betätigung werden Ihre Mitarbeiter voller Elan wieder an die Arbeit gehen. Sie verlieren also im Grunde nur 45 Minuten, die jemand stattdessen vielleicht gähnend aus dem Fenster blickt und darauf wartet, dass der „tote Punkt“ nach dem üppigen Mittagessen endlich vorübergeht.

*Auch fünf bis sieben Minuten
Gymnastik täglich können hilfreich sein.*

*Machen Sie den ersten Schritt.
Er wird Ihr Unternehmen verändern!*



SCHLUSSWORT:

Der erste Schritt ...

Welche Chancen bietet Ihnen BGM? Wie würde die Zukunft Ihres Unternehmens aussehen?

Erik führt ein Logistikunternehmen. Als er sich unser Angebot angeschaut hatte, fragte er uns, wieso er nicht einfach einen Trainer mit Isomatte buchen könne. Dieser würde seine Rückenschule für 100 Euro pro Stunde durchführen. Warum sollte er mehr ausgeben?

Es gibt Menschen, die einen alten Golf fahren. Und andere entscheiden sich für einen Mercedes.

Sie können ein altes Auto kaufen. Sprich einen Trainer mit Isomatte. Oder Sie setzen auf den neuen Sportwagen: ein ganzheitliches BGM-Konzept.

Wenn Sie dieses Buch bis hierher gelesen haben, bringen Sie vermutlich echtes Interesse und den festen Willen nach Veränderung mit. Also lassen Sie uns gemeinsam anpacken!

**Vereinbaren Sie gleich einen Termin für ein kostenloses,
30-minütiges Strategiegelgespräch am Telefon:
<https://aktion.vitaltestzentrum.de/buch>**


Unter <https://aktion.vitaltestzentrum.de/seminare> können Sie sich mit dem Rabattcode „fitforfuture“ überdies ein Ticket für eines unserer Seminare für den Mittelstand sichern!

Bitte kontaktieren Sie uns nur, wenn Sie wirklich etwas verändern möchten. Sie müssen keine konkrete Vorstellung davon haben, wohin die Reise gehen soll. Denn das finden wir schnell gemeinsam heraus. „Der Weg ist das Ziel.“

Fragen Sie sich einfach, wo Sie Ihre Firma in drei Jahren sehen. Vielleicht sind Sie auch in einem Unternehmen angestellt und wünschen sich dort eine Veränderung. Gemeinsam leiten wir die ersten Schritte ein und schaffen Lösungen.

Wir füllen das Boot mit Entscheidern. Unsere 5-Schritte-Methode funktioniert in jeder Branche und für jede Unternehmensgröße. Bei 50 Mitarbeitern ebenso wie bei 1.500.

Gerne schicken wir Ihnen unsere Checkliste zu, in der wir einige Daten abfragen, um das Projekt einordnen zu können. Seien Sie frei in Ihren Entscheidungen.



*„The way to create something great
is to create something simple.“
(Richard Koch)*

Wir freuen uns auf Ihr Unternehmen und die Geschichte dahinter!

Axel Ulbricht & Ronny Walter

PS: „Wenn Du die richtigen Leute im Boot hast, ist Führung ziemlich einfach.“ (Autor unbekannt)

Wie gesund sind Ihre Mitarbeiter?

Mitarbeiter sind das Herzstück eines Unternehmens. Sie beeinflussen maßgeblich, wie produktiv und erfolgreich ein Geschäft funktioniert. Während viele Unternehmen bereits in fachliche Weiterbildung investieren, um die Produktivität ihrer Mitarbeiter zu steigern, wird ein wesentlicher Bereich häufig vernachlässigt: die Mitarbeitergesundheit.

Gesunde Mitarbeiter sind produktiver, seltener krank, machen weniger Fehler und behandeln Ihre Kunden besser. Obwohl Gesundheit so wichtig für den Betriebserfolg ist, wissen nur wenige Unternehmen, wie sie schnell und leicht die Gesundheit und somit auch die Produktivität ihrer Mitarbeiter steigern können.

In diesem Buch erklären die Experten für Betriebliches Gesundheitsmanagement Axel Ulbricht und Ronny Walter, wie Sie in nur 5 Schritten Ihre Mitarbeiter gesünder machen und so Ihren Unternehmensgewinn steigern.

Sie erfahren in diesem Buch unter anderem:

- wie wichtig die Mitarbeitergesundheit für Ihr Unternehmen ist
- wie Sie ein Gesundheitsbewusstsein bei Mitarbeitern entwickeln
- wie Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter analysieren und bewerten
- wie Sie einfache und schnelle Optimierungsmaßnahmen umsetzen
- wie Sie Mitarbeitergesundheit langfristig fördern
- wie Sie und Ihre Mitarbeiter von besserer Gesundheit profitieren

Es wird Zeit, Ihr Unternehmen in ein „fittes Unternehmen“ zu verwandeln und mit gesünderen Mitarbeitern gemeinsam mehr zu erreichen.

Jetzt gratis Erstgespräch vereinbaren:
<https://aktion.vitaltestzentrum.de/buch>