

Fachtagung „Win-Win-Strategie“ für KMU
in der IT- und Medienbranche
08. Juni 2009

Betriebliche Potenziale für exzellente Servicequalität und leistungsfähige Mitarbeitende nutzen

Janina Evers, Joachim Hafkesbrink, Michael Krause

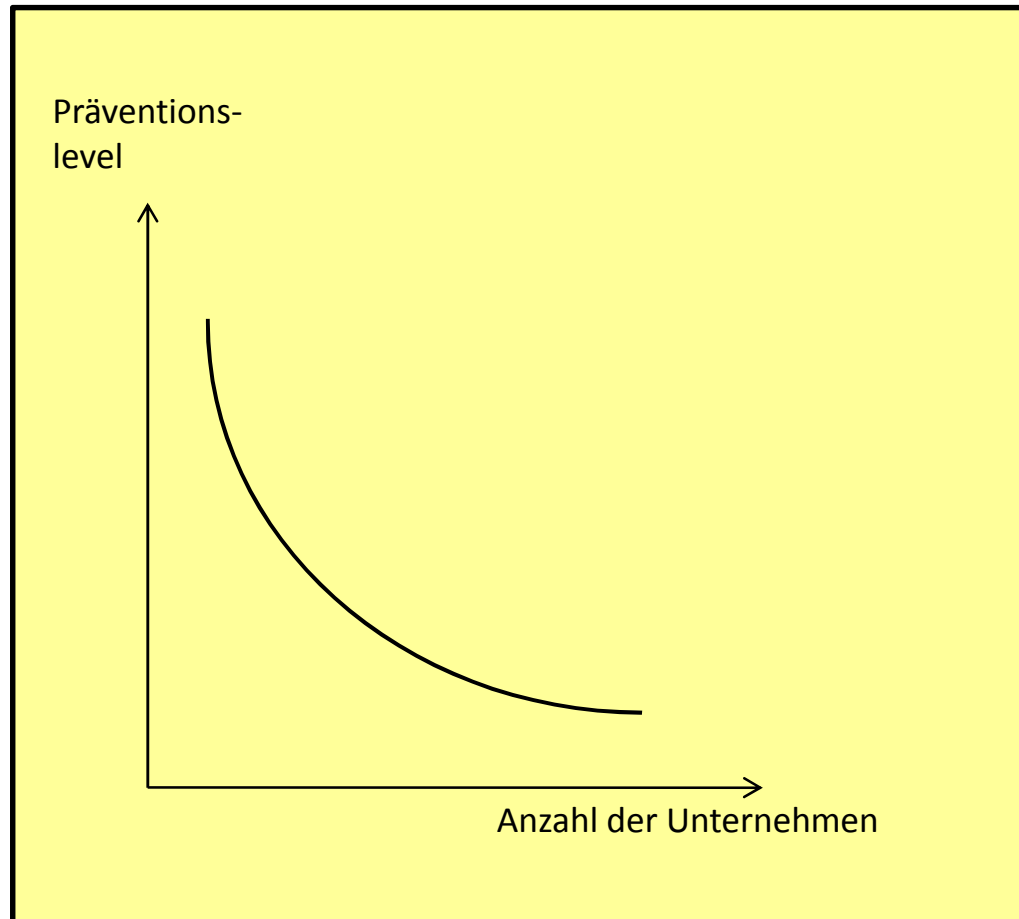
Gefördert durch:



Prävention: „Viele Unternehmen machen wenig“

PRÄWIN

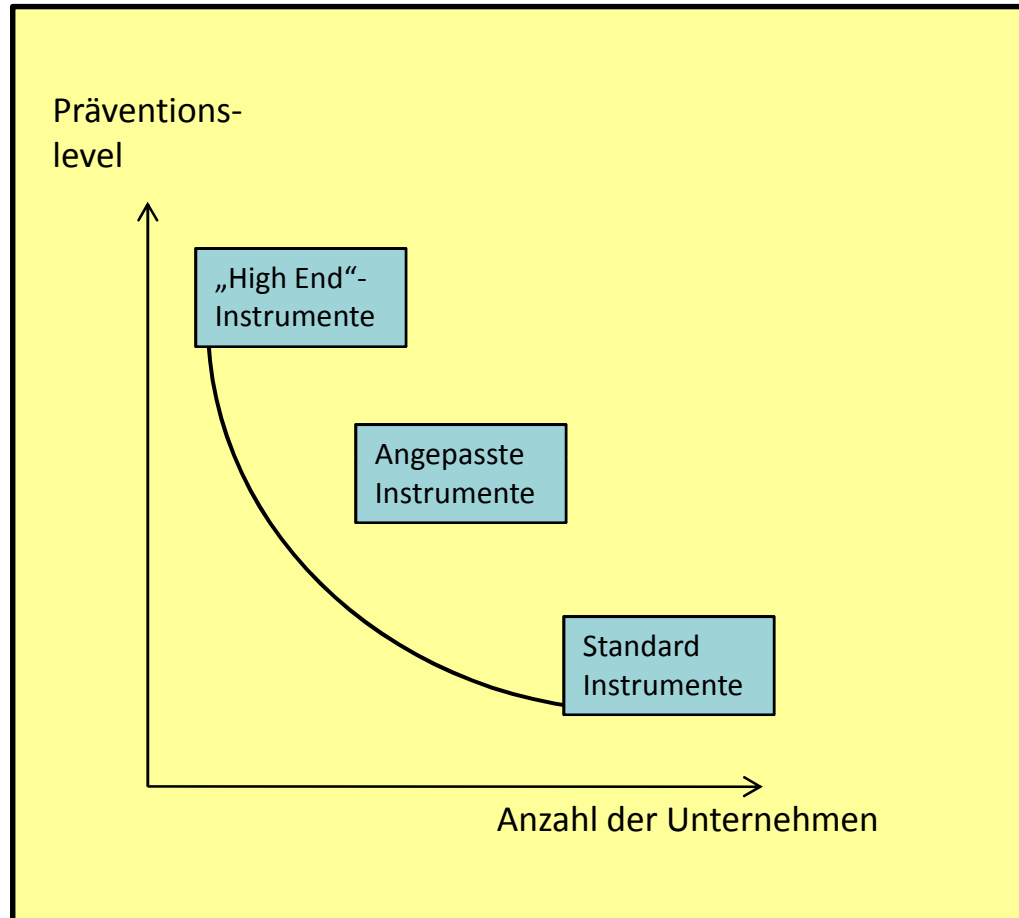
**Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie**



Status Quo in der
Wissensökonomie:

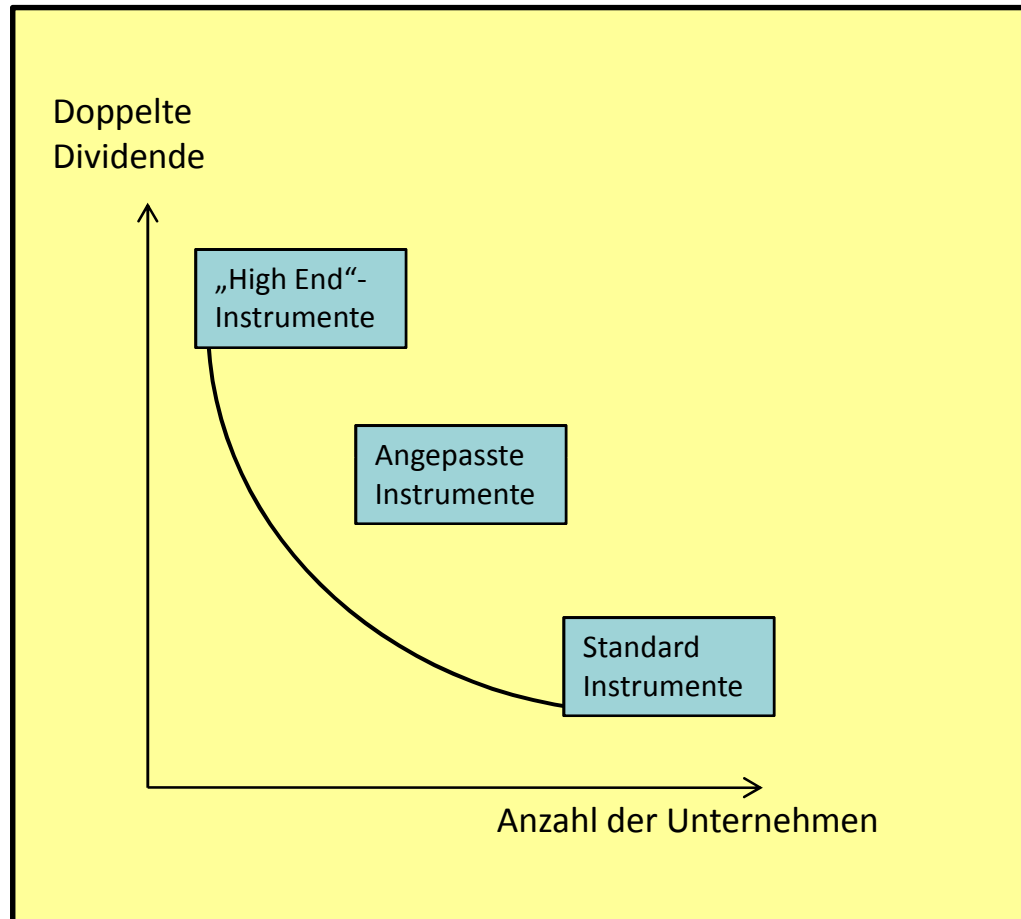
- Wenige Unternehmen erreichen ein hohes Präventionslevel
- Der Großteil der Unternehmen hat Nachholbedarf zum Thema Prävention

... und welche Instrumente werden angewendet?



- Ein hohes Präventionslevel erreichen solche Unternehmen, die spezielle Instrumente der BGF („High-End-Instrumente“) anwenden.
- Durch betriebswirtschaftliche Standard-Instrumente kann nur ein geringes Präventionslevel erreicht werden.

Win-Win-Strategie für KMU in der Wissensökonomie



Sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen profitieren von einer gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit!

Win-Win-Effekte für die Unternehmen

Bereich	Autoren	Studien	Evaluierte Maßnahmen (Auswahl)	Berichtete Effekte (Auswahl)
Bewegung	Shepard, (1996)	52 Studien (1972 bis 1994)	Selbstgesteuertes Programm, Fitness-Kurse (meist 30-45 Minuten, 2-3x pro Woche), Programme enthalten Strategien zur Erhöhung der Motivation	Senkung des Blutdruckes, Senkung des Gesamtcholesterins, Senkung des Absentismus, Steigerung der Lebenszufriedenheit u. Wohlbefinden. Reduktion der Behandlungskosten
Stress	Murphy, (1996)	64 Artikel (1974 bis 1994)	- Muskelentspannung - kognitiv-behaviorale - Komplextherapie	Positiver Effekt hinsichtlich der Blutdruckes, in 60% der Fälle Reduktionen der somatischen Beschwerden, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit.
Einzelne und mehrere Risikofaktoren	Aldana (2001)	10 Studien	Arbeitsplatzgestaltungs Programme, Arbeitsplatzprogramme, Übergewicht, Stress), Fitness-Kurse, Raucherentwöhnungskurse	Reduktion der Fehlzeiten um 12 bis 36%, Verringerung der mit den Fehlzeiten verbundenen Kosten um 34%, Der Return of Investment (ROI) auf die Einsparung von Krankheitskosten liegt zwischen 1:2,3 und 1:5,9.
Muskel- und Skelettsystem	Westgaard & Winkel (1997)	92 Studien (1969 bis 1996)	Arbeitsplatzgestaltung, Ergonomische Programme, Rationalisierungsstrategien, Organisationskultur	Positive Auswirkungen auf den Muskel- und Skelettzustand

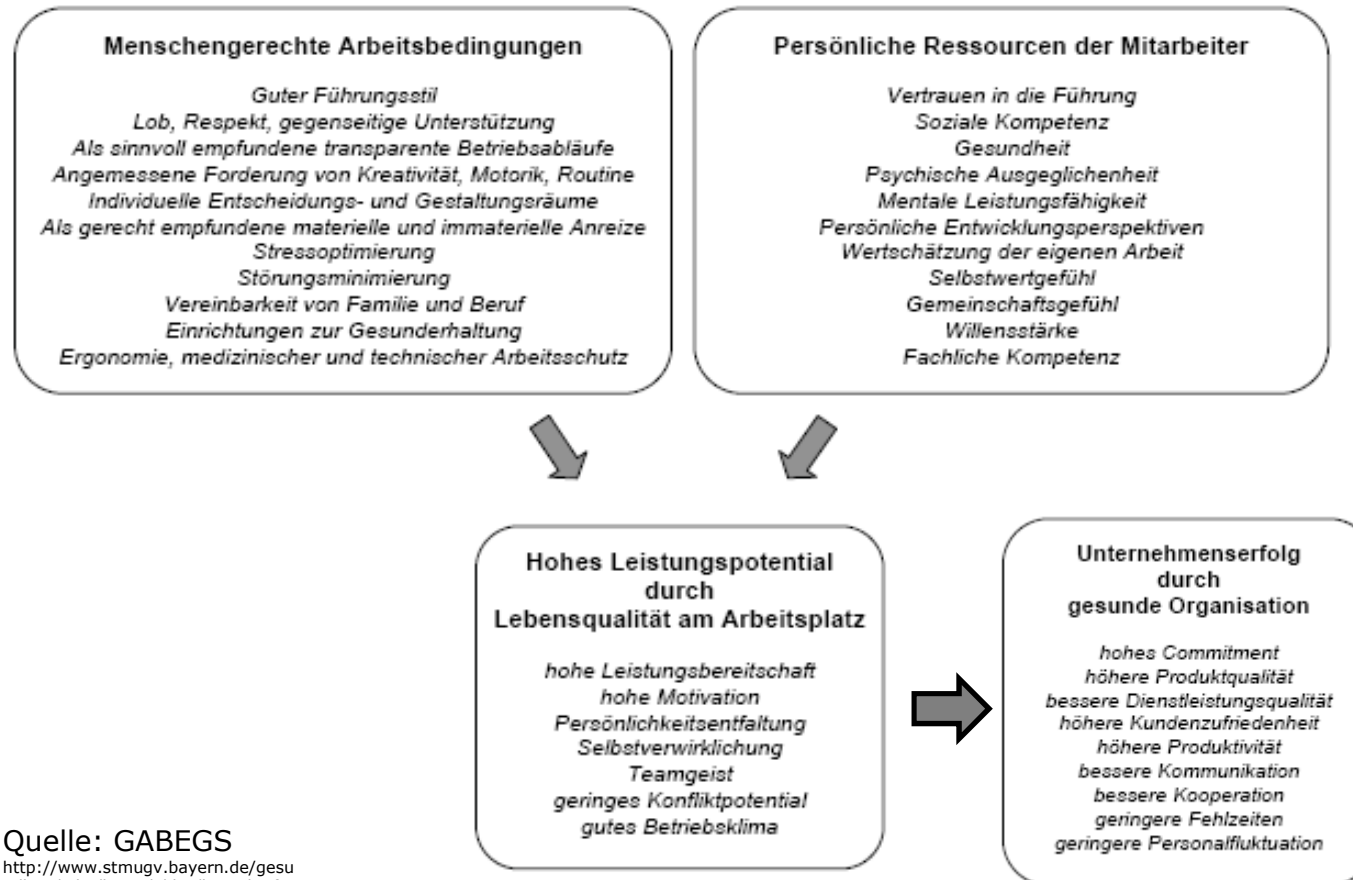
Kosten-Nutzen-Verhältnis liegt im Durchschnitt bei 2,5 bis 4,9 Euro je investiertem Euro

Quelle: HVBG und BKK BV

Win-Win-Effekte: Unternehmenserfolg durch ein hohes Präventionslevel

PRÄWIN

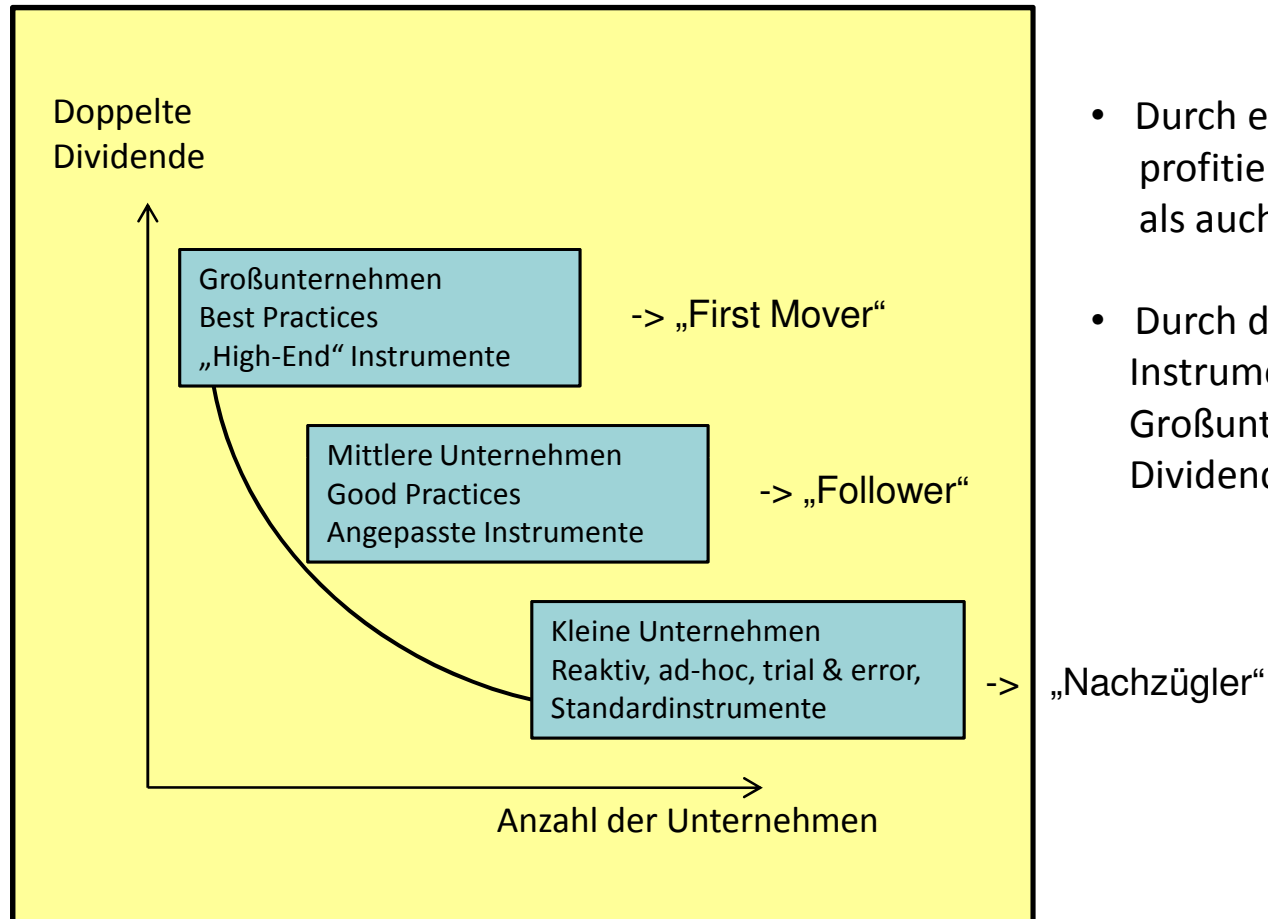
**Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie**



Quelle: GABEGS

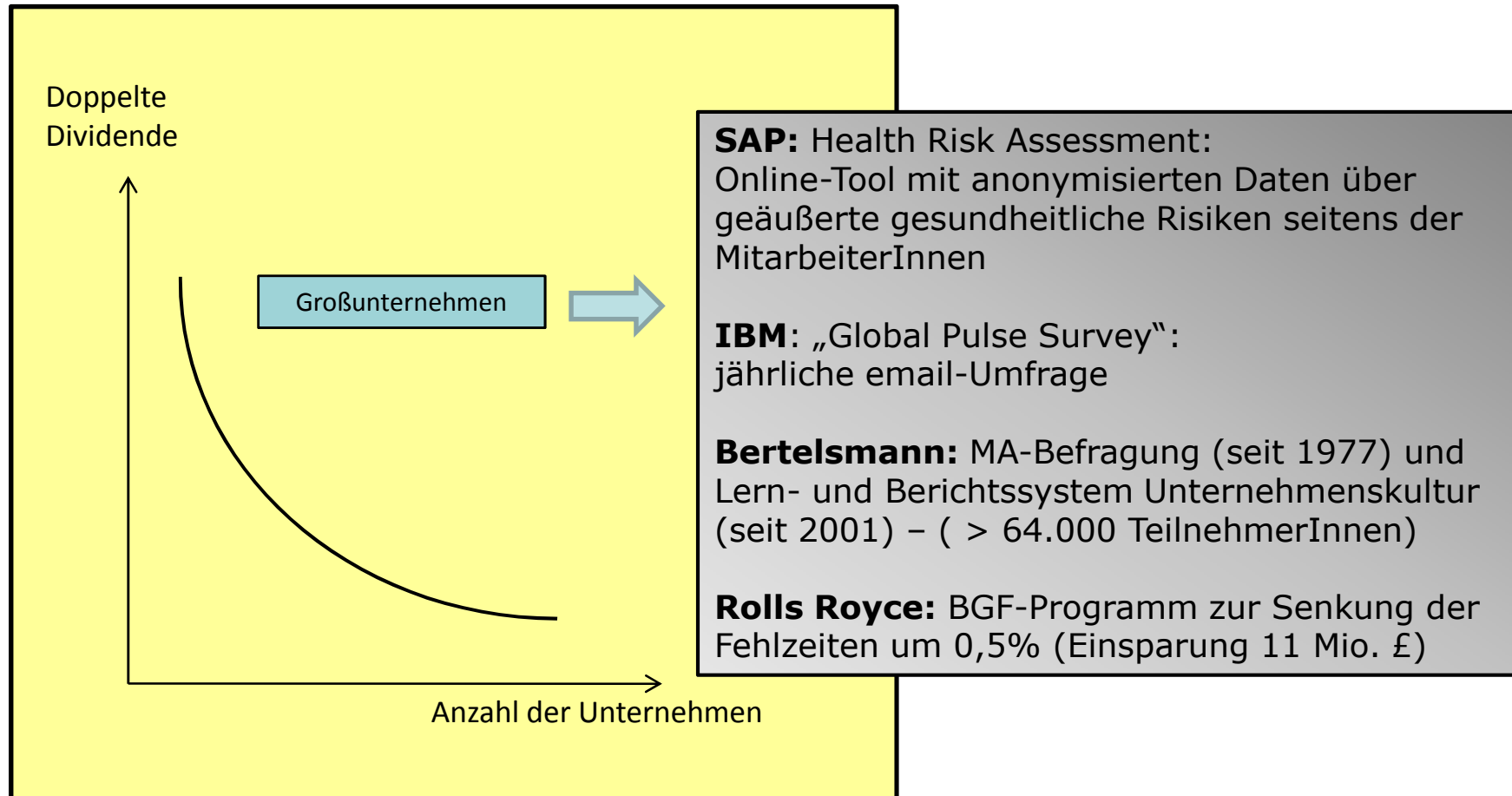
http://www.stmugv.bayern.de/gesundheit/giba/betrieb/doc/bgm_leitfa den.pdf

Doppelte Dividende: Kleine Unternehmen sind im Nachteil

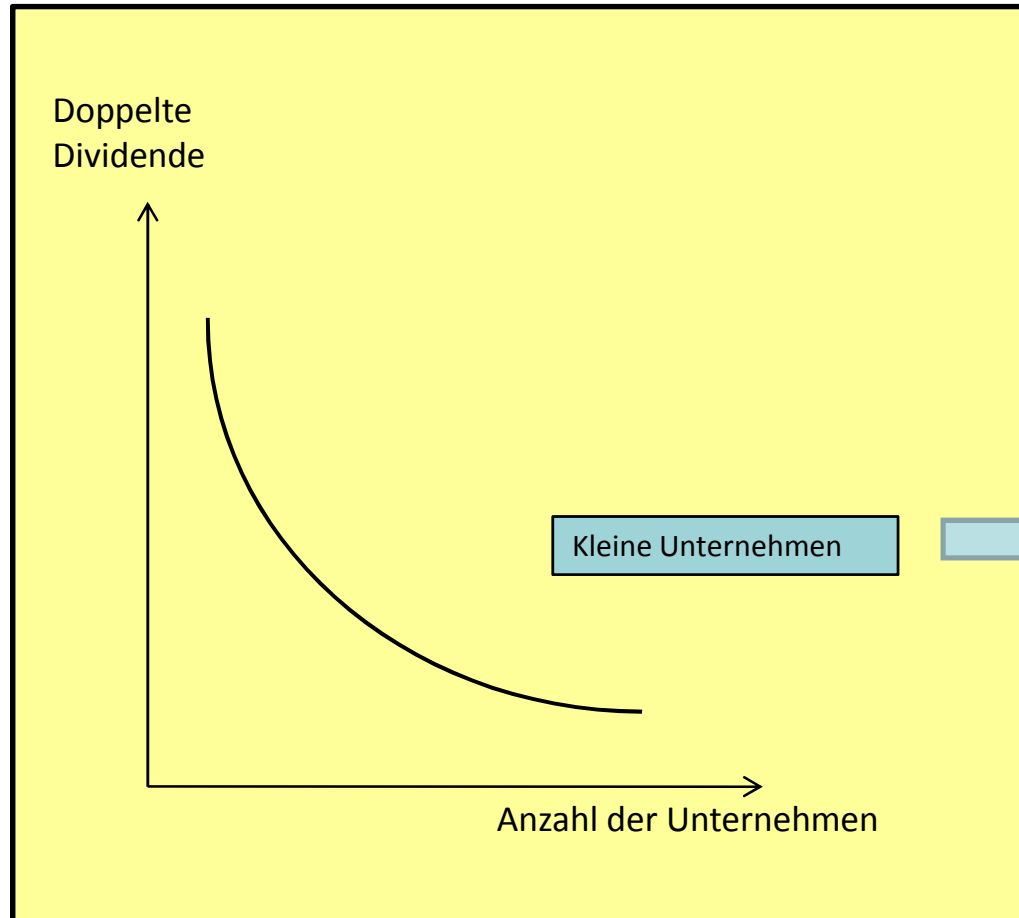


- Durch eine doppelte Dividende profitieren sowohl Mitarbeitende als auch das Unternehmen
- Durch die Anwendung spezieller Instrumente der BGF erreichen Großunternehmen eine hohe Dividende

Win-Win-Strategie: Best Practice in der Wissensökonomie



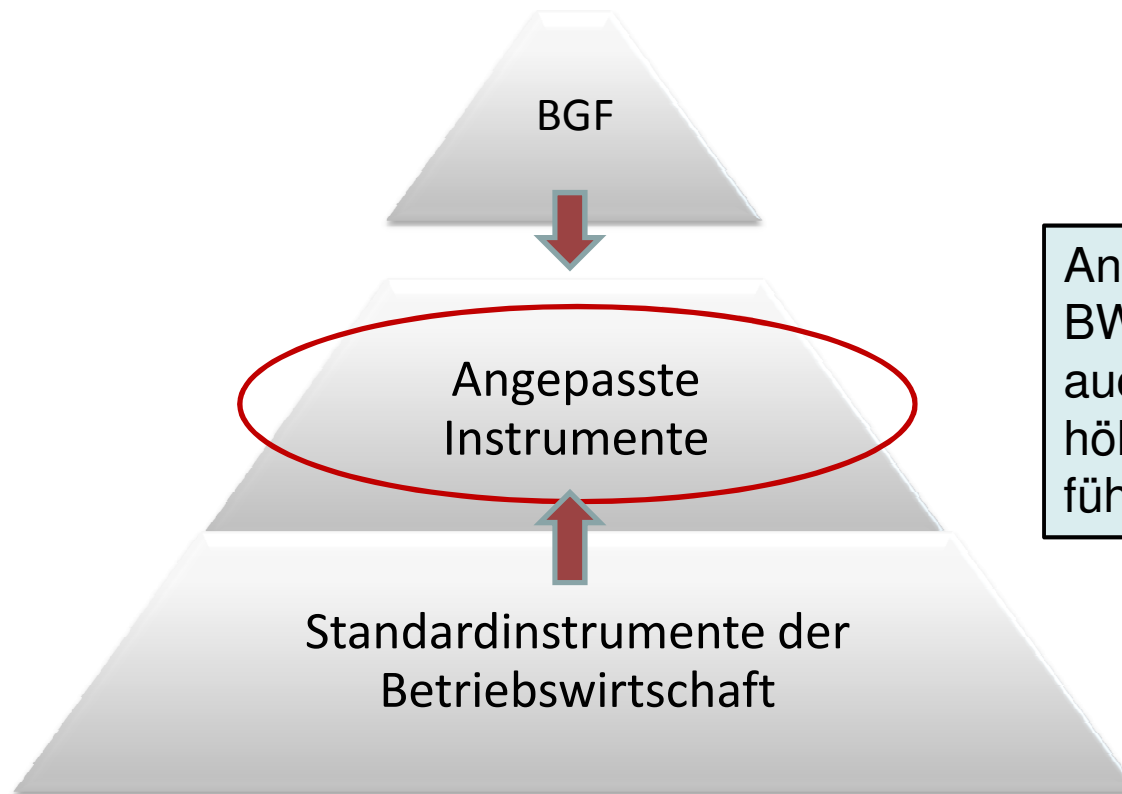
Doppelte Dividende: Kleine Unternehmen sind im Nachteil



Dominanz des Tagesgeschäfts
Ad-hoc Strukturen
Projektstatus (Kostenbrille)
Reaktiv (Kurieren an Symptomen)

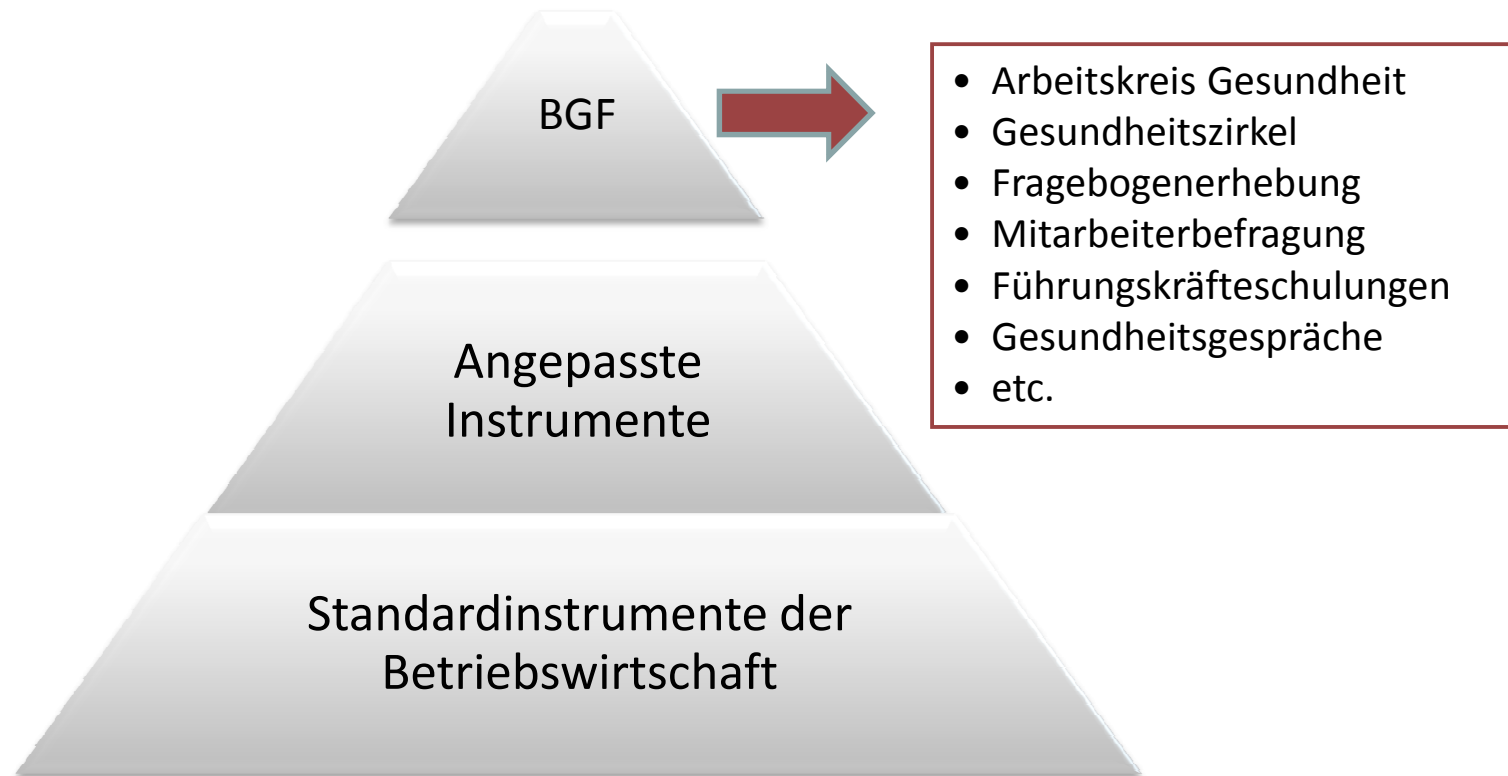
Wie können auch KMU in der
Wissensökonomie von der Doppelten
Dividende profitieren?

Mit angepassten Instrumenten zur doppelten Dividende!

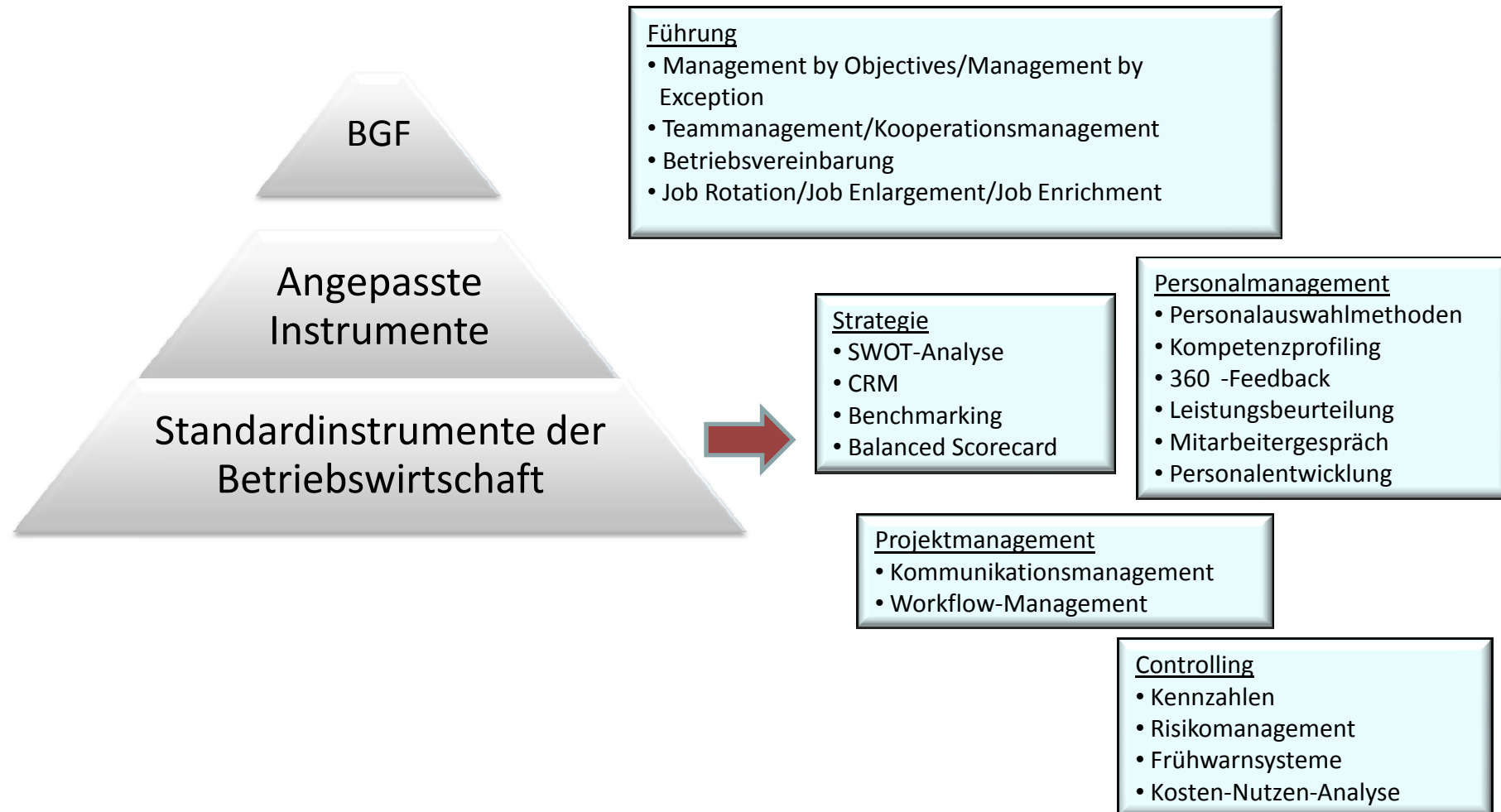


Angepasste Instrumente der BWL und der BGF können auch in KMU zu einem höheren Präventionslevel führen!

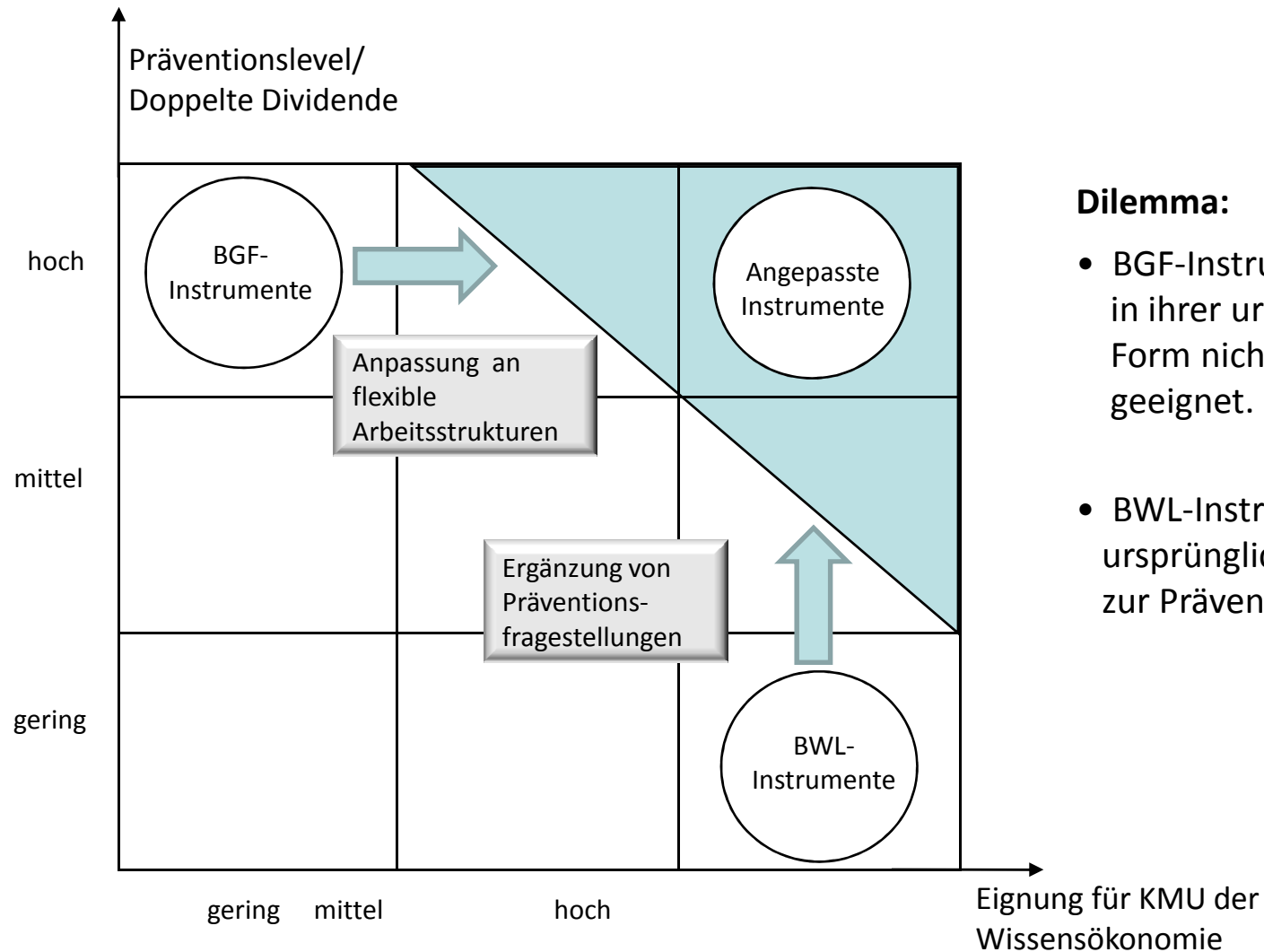
BGF-Instrumente werden in der Praxis vorwiegend
in Großunternehmen angewendet!



KMU nutzen häufig Standardinstrumente der Betriebswirtschaft.



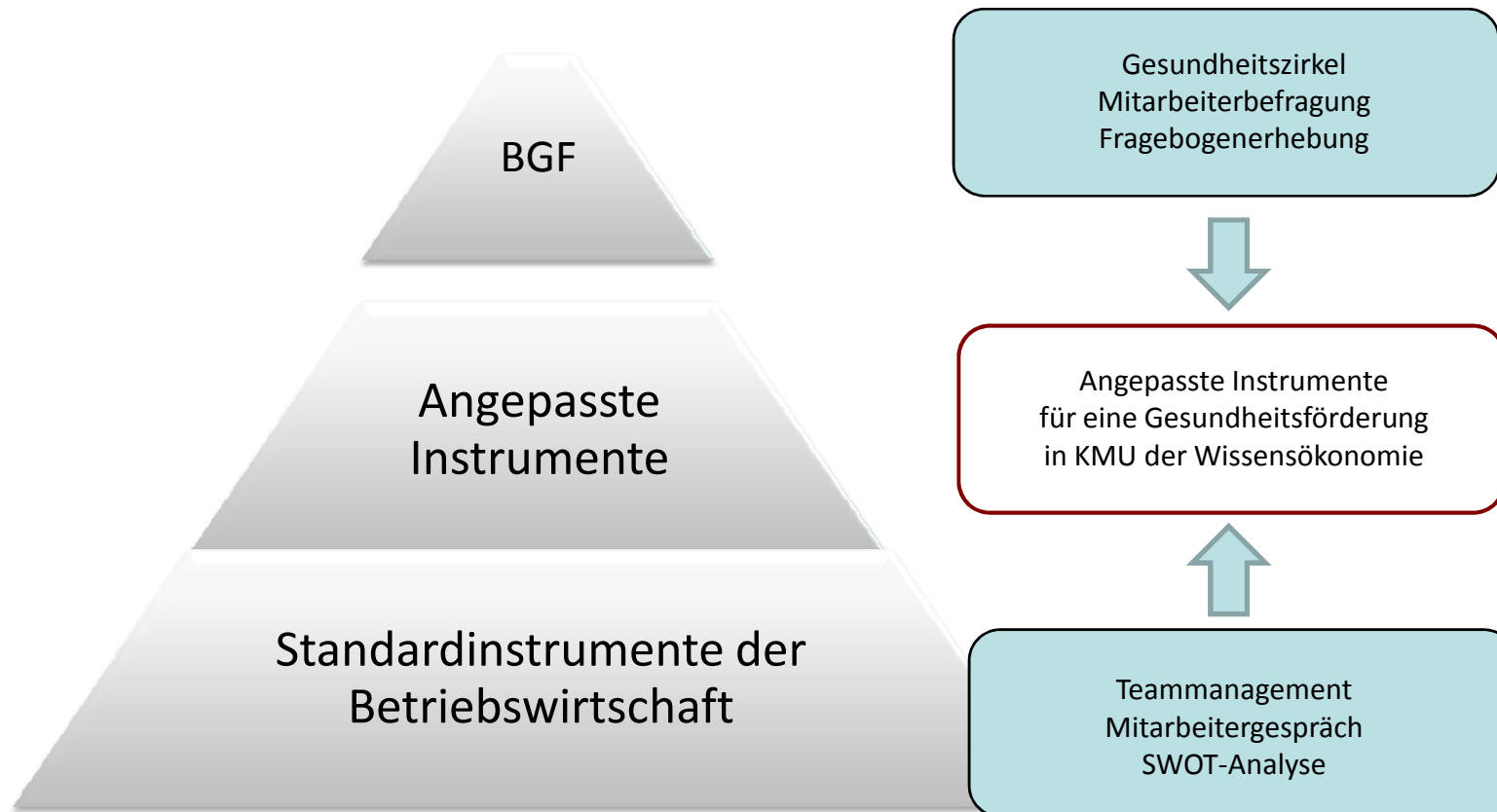
Anpassung von Instrumenten



Dilemma:

- BGF-Instrumente sind in ihrer ursprünglichen Form nicht für KMU geeignet.
- BWL-Instrumente haben ursprünglich keinen Bezug zur Prävention.

Durch eine Anpassung der Instrumente kann auch in KMU ein höheres Präventionslevel erreicht werden:



Beispiel: Mitarbeitergespräch

Status-Quo Anwendung:

Mitarbeitergespräch

- Regelmäßiges Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden
- Bewertung der Arbeit im vergangenen Jahr und zukünftige Entwicklungen
- Absprache von Ziel-/Leistungsvorstellungen für die Mitarbeitenden
- Anerkennung und Kritik wird eingebracht
- Maßnahmen der Personalentwicklung
- Aufwand: ca. 2h pro Mitarbeitendem und Jahr

Anpassung:

Mitarbeitergespräch

- Regelmäßiges Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden
- Bewertung der Arbeit im vergangenen Jahr und zukünftige Entwicklungen
- Absprache von Ziel-/Leistungsvorstellungen für die Mitarbeitenden
- Anerkennung und Kritik wird eingebracht
- Maßnahmen der Personalentwicklung
- Aufwand: ca. 2h pro Mitarbeitendem und Jahr
- **Problemfelder der Arbeit**
- **Belastungen bei der Arbeit**
- **Entwicklung von Maßnahmen der Prävention und gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit**
- **Zusätzlicher Aufwand: ca. 1h pro Mitarbeitendem und Jahr**

Beispiel: SWOT-Analyse

Status-Quo Anwendung:

Stärken-Schwächen-Analyse

- Eine SWOT-Analyse kann je nach Bedarf regelmäßig im Unternehmen durchgeführt werden
- Es werden unternehmensinterne Stärken und Schwächen sowie unternehmens-externe Chancen und Risiken ermittelt, analysiert und Entwicklungsmöglichkeiten für die Organisation abgeleitet
- Aufwand: Für die eigentliche Analyse kann ein zeitlicher Aufwand von ca. ½ bis 1 Tag kalkuliert werden

Anpassung:

Stärken-Schwächen-Analyse

- Eine SWOT-Analyse kann je nach Bedarf regelmäßig im Unternehmen durchgeführt werden
- Es werden unternehmensinterne Stärken und Schwächen sowie unternehmens-externe Chancen und Risiken ermittelt, analysiert und Entwicklungsmöglichkeiten für die Organisation abgeleitet
- Aufwand: Für die eigentliche Analyse kann ein zeitlicher Aufwand von ca. ½ bis 1 Tag kalkuliert werden
- **Explizite Aufnahme von Fragen der Gesundheit, Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterzufriedenheit etc. in die Analyse**
- **Die Fragestellungen können integriert werden. Der zusätzliche Aufwand liegt zur Erhebung der zusätzlichen Aspekte liegt bei ca. 1-2 Stunden.**

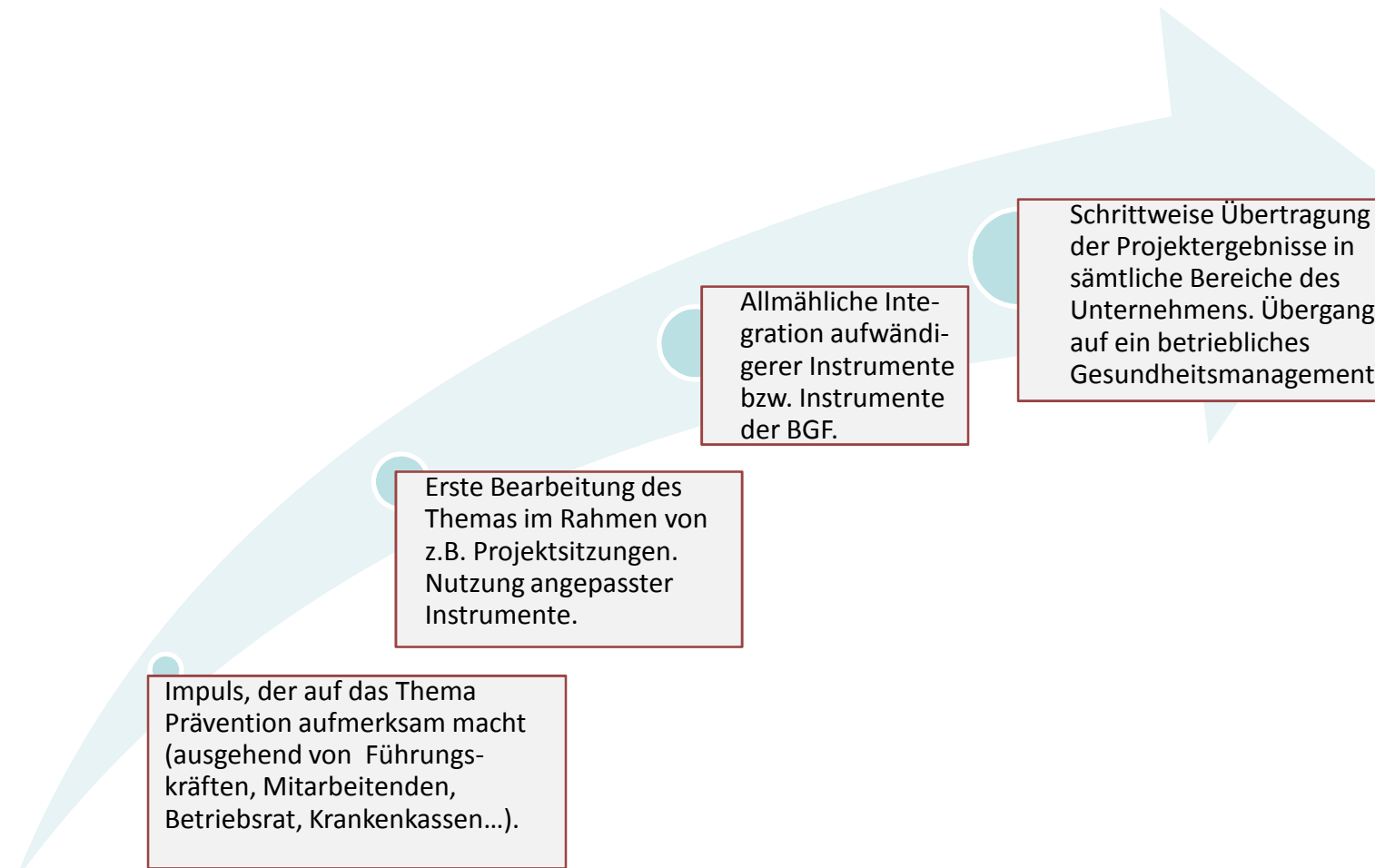
Beispiel einer SWOT-Analyse für KMU in der Wissensökonomie

Stärken	Chancen
1. Hohe Kundenzufriedenheit, wenig Kundenreklamationen 2. Hohe Termintreue, wenig Nacharbeiten 3. Gute Zusammenarbeit in Team 4. Professionelle Projektabwicklung 5. Ergonomische Büroeinrichtungen	1. Akquisition von Folgeprojekten 2. Aufbau eines Freelancer-Pools 3. Engagement in Verbänden 4. Nutzung von Beispielen guter Praxis zur Verbesserung der eigenen Situation
Schwächen	Risiken
1. Mangelhafte Bindung guter Mitarbeiter 2. Geringe Mitarbeitermotivation 3. Kaum Wissenstransfer/-sicherung 4. Hohe Fehlzeiten 5. Akquisition von Freelancern	1. Verlust von Kompetenzen 2. Zunehmender Preisdruck 3. Eindringen neuer Wettbewerber in den Markt

Integration von Instrumenten der BWL und BGF in der Praxis

PRÄWIN

**Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie**



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Kontakt:

Janina Evers M.A.
Dr. Joachim Hafkesbrink
Dr. Michael Krause
Bürgerstr. 15

D-47057 Duisburg

jh@innowise.eu

Tel. +49-203-393764-0

iNNOWiSE
research · consulting