

# LIFO®-Work-Life-Balance im Gesundheitsmanagement

## Unternehmen und die Gesundheit ihrer Beschäftigten

Der Erhalt der physischen und vor allem auch der psychischen Gesundheit ist in vielen Unternehmen auf der Tagesordnung. Hintergrund sind: Demographischer Wandel, Talent Management, steigender Druck, effektive Erfüllung komplexer Anforderungen, etc., oder schlichtweg Kostenargumente. Auf der Kostenseite sind hier Krankheitstage, aber auch Präsentismus zu nennen.

Krankheitstage durch psychische Belastungen sind seit dem Jahr 2000 um 20% gestiegen, wobei die durchschnittliche Ausfallzeit bei psychischen Erkrankungen 22,7 Krankheitstage beträgt – bei anderen Erkrankungen liegt diese bei 7,6 Tagen. Bei Präsentismus sind die Mitarbeiter zwar anwesend, aber aus den unterschiedlichsten Gründen nicht leistungsfähig; sei es aufgrund körperlicher Beschwerden oder aber psychischer Belastungen, Konflikte, Frustrationen, etc.

upgrade human resources arbeitet mit einem Drei-Stufenmodell, um im Unternehmen ein ganzheitliches Gesundheitsbewusstsein aufzubauen und zu fördern.

## Drei wesentliche Schritte zum Aufbau eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagement

Unternehmensspezifisch entwickelt nachhaltig wirkend und erfolgsorientiert.



**1. Gesundheits-Strategie**  
für ein vernetztes Gesundheitsmanagement



**2. Gesundheits-Kompetenz**  
für den einzelnen und das Unternehmen



**3. Employee Assistance Program**  
als psychologische Unterstützung  
in kritischen Situationen

### ... dafür steht upgrade

Ganzheitliches Gesundheitsmanagement

- ▶ zur Förderung der psychischen Gesundheit
- ▶ Stressmanagement und Resilienz
- ▶ Prävention von Burnout und Depression

Psychologen und Sozialwissenschaftler arbeiten nach firmenspezifisch entwickelten Konzepten:

- ▶ Gesundheits-Strategie
- ▶ Gesundheits-Kompetenz
- ▶ Premium Employee Assistance Program

**Mentale Stärke für gesunde Leistung!**



### Der erste Schritt: Gesundheits-Strategie für ein vernetztes Gesundheitsmanagement

Erfassen von Ziel, Aufgabenstellung und Ist-Situation im Unternehmen

- ▶ Was soll mit Gesundheitsmanagement strategisch und operativ erreicht werden?
- ▶ Unternehmensbezogenes Gesamtgerüst für Gesundheitsmanagement
- ▶ Soll es spezifische Maßnahmen für bestimmte Gruppen geben?
- ▶ Was wird bereits heute für die Gesunderhaltung geleistet?
- ▶ Wie werden Maßnahmen angenommen?
- ▶ Führungskräfte einbinden
- ▶ Kommunikationsstrategien entwickeln und umsetzen
- ▶ Pilotierungen vornehmen und Gesamt-Rollout
- ▶ Ergebnisse bewerten

Heranziehung und Anpassung von Messinstrumenten z.B. SWOT-Analyse, HealthScore Card sowie Anwendung des LIFO®-Fragebogens Work-Life-Balance

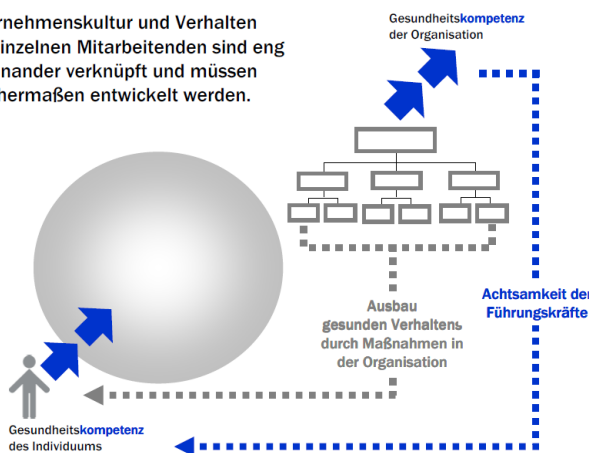


### Der zweite Schritt: Gesundheits-Kompetenz für den Einzelnen und das Unternehmen

Unternehmenskultur und Verhalten der einzelnen Mitarbeitenden sind eng miteinander verknüpft und müssen gleichermaßen entwickelt werden.

#### Aufbau relevanter Kompetenzen im Unternehmen

Unternehmenskultur und Verhalten der einzelnen Mitarbeitenden sind eng miteinander verknüpft und müssen gleichermaßen entwickelt werden.



Gesundes Führen und Achtsamkeit, auch auf sich selbst, wird in Seminaren und Trainings vermittelt. Eingesetzt werden vernetzte Lernsysteme auf Basis neurobiologischer Forschung, LIFO®-Fragebogen zur Work-Life-Balance. Der persönliche Bezug zum Teilnehmer ist hier besonders wirkungsvoll. Transferunterstützung gibt es durch fallbezogenes Coaching.

#### Beispiel:

Intensiv-Seminar für Führungskräfte (1,5 Tage) mit ca. 12 Teilnehmern mit LIFO®-WLB-Fragebogen und Anschluss-Coaching

#### Mögliche Themen:

- ▶ Gesundheit geht alle an!
- ▶ Investition in Gesundheitsmanagement lohnt sich
- ▶ Eigene Belastungen und Energiereserven wahrnehmen
- ▶ Einfluss von Führungsverhalten auf Belastbarkeit der Mitarbeiter
- ▶ Mentale Techniken zur persönlichen Leistungssteigerung
- ▶ Prävention, Stressmanagement, Burnoutgefahr – Energietanken!
- ▶ Stress der Kollegen wahrnehmen und damit umgehen
- ▶ Vorbild und eigene Position balancieren



## Der dritte Schritt: Employee Assistance Program (EAP) als psychologische Unterstützung in kritischen Situationen

### Soforthilfe bei kritischen Situationen

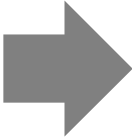
Coaching-on-Demand zur Bewältigung schwieriger betrieblicher, beruflicher oder persönlicher Situationen bzw. Krisen

- ▶ Direktkontakt per Telefon oder e-mail mit professionellem Coach
- ▶ Weiterführende Coachingsitzungen telefonisch oder persönlich
- ▶ Lösungsorientierte Soforthilfe
- ▶ Vorgehen ist unbürokratisch, vertraulich und professionell
- ▶ Vermittlung von Spezialisten (Ärzte, Therapeuten, Juristen u.a.)

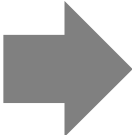
### Warum ist ein EAP Dienst wichtig?

- ▶ Vorbeugen ist besser als therapieren
- ▶ Das EAP setzt an, bevor Burnout, Depression oder andere Erkrankungen auftreten
- ▶ Leistungsminderung durch Stress, Frustration und Konflikte führen oft zu Präsentismus oder Absentismus und kosten dem Unternehmen Geld

### Was wird für den Mitarbeiter erreicht?

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Hilfe zur Selbsthilfe und Ressourcenfindung</li> <li>▶ Klärung der Problematik</li> <li>▶ Achtsamkeit und differenziertere Wahrnehmung</li> </ul> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Konzentrationsfähig</li> <li>▶ Freier Kopf für alle Lebensbereiche</li> <li>▶ Höhere Teamfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Resilienz</li> </ul> |
|--|---|--|

### Was wird für das Unternehmen erreicht?

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Leistungsfähigere, motivierter Mitarbeiter</li> <li>▶ Attraktiverer Arbeitgeber</li> <li>▶ Geringerer Arbeitsausfall</li> </ul> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kostensenkung</li> <li>▶ Höhere Qualität und Kundenzufriedenheit</li> <li>▶ Höhere Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherung</li> </ul> |
|--|---|---|

EAP ist eine Investition in den Erhalt der Leistungsstärke der Mitarbeiter und dient der Zukunftssicherung des Unternehmens

## Work-Life-Balance im Rahmen von Gesundheitsmanagement

Folgende Punkte werden bei LIFO®-Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement berücksichtigt:




- ▶ Einzelne Maßnahmen kommen innerhalb eines strategisch ausgerichteten, unternehmensspezifischen Gesamtpakets zum Einsatz.
- ▶ Es werden darin die Kunden- und Ergebnisziele mit demografische Daten, Arbeitsmarktindikatoren, Personalkennzahlen, Leistungsindikatoren, Innovationskennzahlen in Beziehung gesetzt.
- ▶ Über die Bestandsaufnahme der Risiken wird die Effektivität eingesetzter Programme gestärkt.

- ▶ Persönliche Präferenzen der Mitarbeiter werden berücksichtigt und die Angebote darauf ausgerichtet.
- ▶ Die persönlichen Stärken und Vorlieben der Mitarbeiter finden Berücksichtigung.
- ▶ Typische persönliche Misserfolgs-Fallen werden aufgezeigt und Hilfestellung zur Beseitigung gegeben.
- ▶ Unterschiedlichkeit der Verhaltensstile in ihrer Verschiedenartigkeit werden schätzen gelernt und aufgezeigt, dass Unterschiedlichkeit eine besondere Qualität ausmacht
- ▶ Die eingesetzten Maßnahmen zur Verbesserung der WLB werden überprüft.
- ▶ Ein gemeinsames Verständnis für Balance im Unternehmen schaffen
- ▶ Veränderung von Unternehmenskultur und Leben von Werten
- ▶ Effektive Maßnahmen zur Stabilisierung der ganzheitlichen Gesundheit

Die Bewertung der persönlicher Vorlieben und Verhaltensstile mit der **LIFO®**-Methode bezogen auf die Work-Life-Balance ist einer der ersten wichtigen Bausteine auf dem Weg zu einem maßgeschneiderten nachhaltigen System.

#### Nachhaltigkeit mittels **LIFO®-Work-Life-Balance**

- ▶ Weil Leistung und Ergebnis eines Unternehmens aus der Summe der Leistungsbereitschaft plus Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter im Unternehmen entsteht!
- ▶ Weil individuelle Müdigkeit, Unausgeglichenheit, Unwohlsein, Angst und emotionale Betroffenheit die Gehirnleistung reduzieren
- ▶ Weil Aufgaben und Probleme von „mental gesunden“<sup>1</sup> Mitarbeitern schneller und nachhaltiger gelöst werden

 **Work-Life-Balance**  
 **ist eine wesentliche Grundlage**  
 **für persönliche Stabilität und Leistung.**

---

<sup>1</sup> „Enterprise for Health“ - Psychosoziale oder mentale Gesundheit und Führung sind die künftigen wichtigsten Werttreiber, das wird in einigen Großunternehmen bereits erkannt und in Projekten aufgenommen.