

GREEN PAPER

Steigerung der Unternehmensproduktivität,
um Millionen von Arbeitsplätzen in der
deutschen Fertigungsindustrie zu sichern.



Agenda

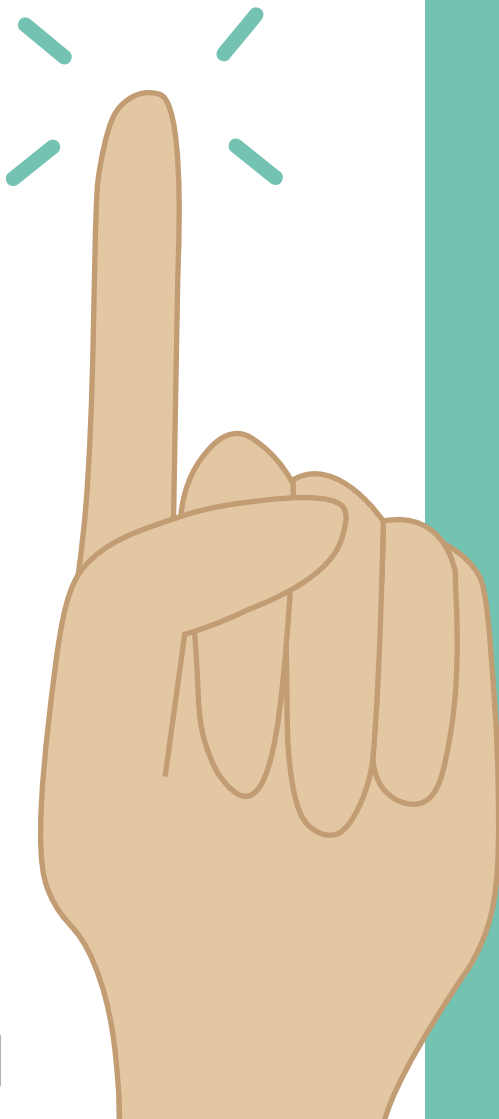
S. 3	_____	Warum kein White Paper?
S. 4	_____	Call To Action
S. 5	_____	Der Schlüssel zu mehr Produktivität
S. 6-8	_____	Haus der Arbeitsfähigkeit
S. 9-10	_____	Taking Action
S. 11-12	_____	5 clevere Lösungen, 5 fürsorgliche Unternehmen
S. 13	_____	Die richtigen Tools
S. 14	_____	Der Aino Health Manager
S. 15-16	_____	Ihre Unterstützung

Warum kein White Paper?

Green Paper sind – genau genommen gewöhnlich von der Regierung herausgegebene – Instrumente zur Anregung von Diskussionen.

Dieses Dokument soll eine Grundlage schaffen, in eine differenzierte und inspirierende inhaltliche Debatte einzusteigen – mit Ihnen! Wir glauben an „Wisdom of Crowd“ und interessieren uns für Ihre Gedanken, Ansichten und Expertise zu dem Thema

Wir freuen uns auf den Austausch!



Call To Action

Die Produktivität eines Unternehmens wird durch das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter:innen bestimmt.

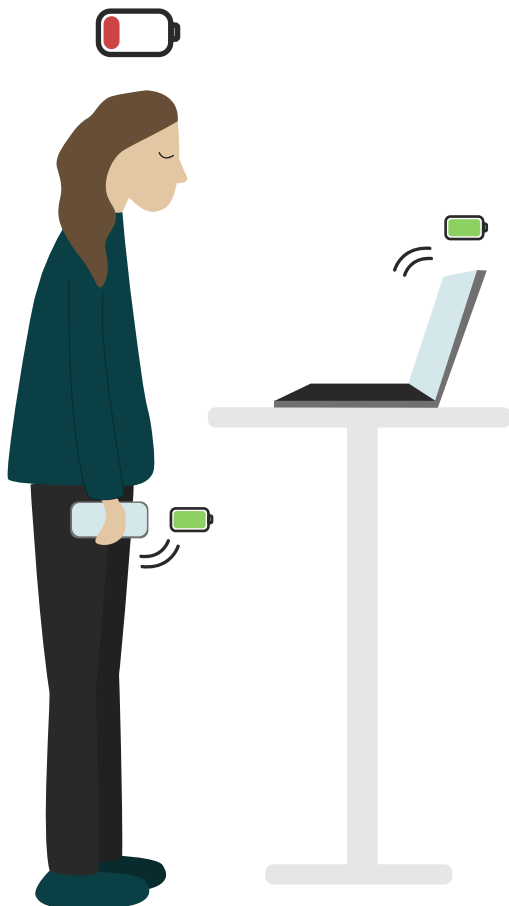
Jahrzehntelang haben Deutschland und andere europäische Länder daran gearbeitet, ein modernes Modell zu entwickeln, mit dem Ziel, die Produktion in der EU trotz einer der weltweit höchsten Lohnkosten zu sichern. Um Millionen von Arbeitsplätzen in Deutschland zu erhalten, müssen wir über die Kosten im Zusammenhang mit dem Krankenstand der Mitarbeiter:innen sprechen.

Wichtige Fragen hierbei lauten: Wie kann ein hoher Krankenstand in Unternehmen verhindert werden? Und wie können hierbei digitale Technologien und eine neue Definition von „Fü(h)rsorge“ zur Betreuung der Mitarbeiter:innen dazu beitragen, die Zukunft der europäischen Fertigung, wie wir sie kennen, zu retten?

Es gibt viele Faktoren, die zum Erfolg eines Unternehmens beitragen. Insbesondere die Corona Pandemie hat ein Thema in den Vordergrund gerückt, das noch nie so präsent war wie heute:

Der Schlüssel zu mehr Produktivität

Ein wirksamer Hebel liegt in der Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter:innen. Neben bisherigen Stressfaktoren wie Leistungsdruck oder hohem Arbeitspensum erfordern die aktuellen Herausforderungen – wie zunehmende Entgrenzung von Privat- und Berufsleben, ständiger Erreichbarkeit und mangelndem Abschalten („Detachment“), noch dringlicher, dass sich Unternehmen ihrer Verantwortung für das psychische sowie physische Wohlergehen ihrer Mitarbeiter:innen bewusst werden. Denn nicht nur körperliche Erkrankungen bedrohen die Gesundheit und damit Produktivität und Belastungsverteilung des ganzen Teams.



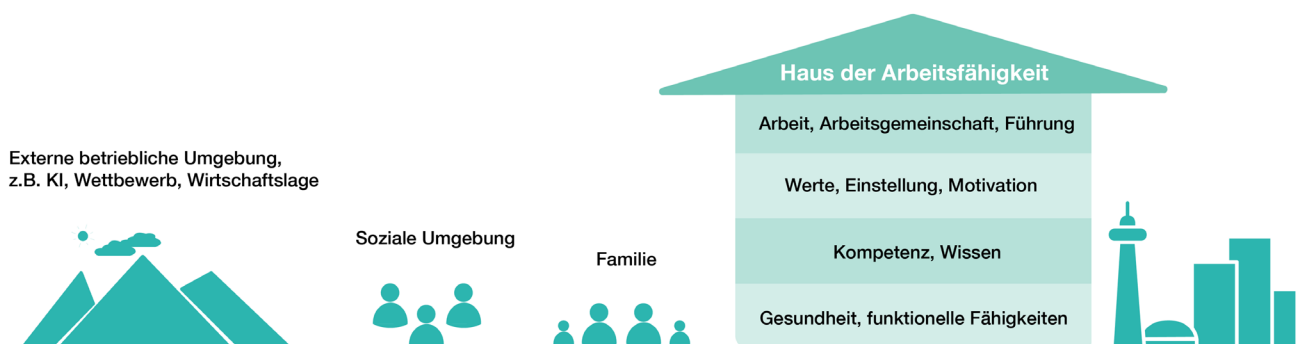
Jeder Ausfall erhöht Druck und Dauerstress auf die Kolleg:innen, was wiederum die Fehlzeiten weiter in die Höhe treiben kann. Ein kritisches Stadium für eine Organisation wird erreicht, wenn die Abwesenheitskosten steigen und die Produktivität sinkt. Eine Dauerschleife, die es zu durchbrechen gilt.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Gesundheitsverständnis immer holistischer wird: Ein Symptom lässt sich nicht losgelöst vom gesamten menschlichen Körper betrachten und der Körper nicht losgelöst von dem psychischen Empfinden des Individuums, seinen Verhaltensmustern, seinem Lebensstil, seinen Gewohnheiten, seiner sozialen Eingebundenheit, seiner Arbeitsumgebung und seiner Umwelt.

Haus der Arbeitsfähigkeit

Fürsorge für die Mitarbeiter:innen ist eine zentrale Führungsverantwortung. Führungskräfte sind Teil der Gesundheitsökosysteme ihrer Mitarbeiter:innen und tragen Verantwortung für das Wohlergehen und die resultierende Leistungsfähigkeit innerhalb ihrer „vier Wände“ (Haus der Arbeitsfähigkeit). Doch schon vor der aktuellen Pandemie zeichnete sich ab, dass mit zunehmender räumlicher Flexibilität Führungskräfte Probleme haben, arbeitsbedingte Belastungen und Gefährdungen zu erkennen.

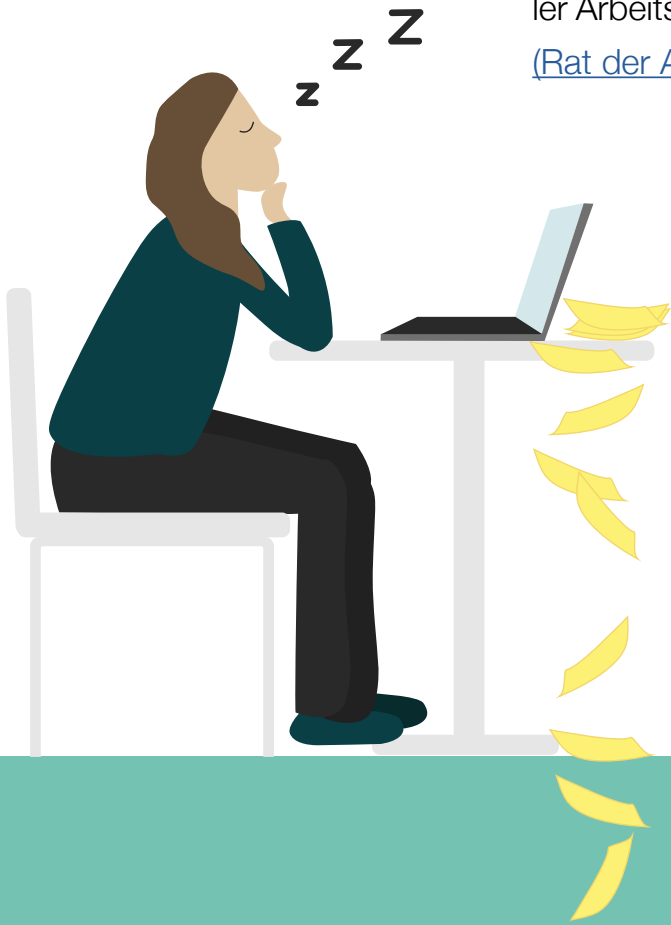
Gestaltungs- und Kooperationsmöglichkeiten werden weniger sichtbar und dadurch die Umsetzung von Maßnahmen der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erschwert. Der Zugang von Führungskräften zu ihren Beschäftigten ist eingeschränkt. Gleichzeitig ist den Mitarbeiter:innen der Zugang zu präsenzgebundenen gesundheitsfördernden Leistungen verwehrt.



Grafik: angelehnt an das Haus der Arbeitsfähigkeit vom Finnish Institute of Occupational Health

Eine fundierte Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen sowie der Aufbau von Gestaltungs- und Gesundheitskompetenzen sind wichtig, um die Chancen des Homeoffice bzw. mobiler Arbeitsformen nutzen und gut gestalten zu können.

[\(Rat der Arbeitswelt, 2021\).](#)



Mitarbeiter:innen nicht nur als Ressource zu betrachten, macht den Unterschied zwischen einem Manager und einer ausgezeichneten Führungskraft. Dazu bedarf es, Führungskräfte zu den Themen physische und psychische Gesundheit zu schulen. Doch auch gut ausgebildete und erfahrene Führungskräfte schrecken oft vor dem Thema zurück, denn sie begeben sich damit auf einen schmalen Grat zwischen verständnisvoller Unterstützung und unangenehmem Eingreifen in das Privatleben der Teammitglieder.

44% der Unternehmen gaben laut [Fürstenberg Institut](#) an, dass sie fehlendes Wissen über die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen an der Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hindert. Darüber hinaus geht aus neusten Untersuchungen hervor, dass der deutschen Volkswirtschaft jedes Jahr rund 99 Mrd. € aufgrund mangelhafter Arbeitnehmermotivation verloren gehen ([Gallup](#)). Laut einer Studie von Booz & Company für die Felix-Burda-Stiftung kosten krank gemeldete Arbeitnehmer:innen die deutsche Volkswirtschaft jährlich rund 225 Mrd. € oder etwa neun Prozent des Bruttoinlandsproduktes ([Handelsblatt](#)). Diese Summe entsteht nicht nur durch offizielle Fehlzeiten der erkrankten Arbeitnehmer:innen und daraus resultierenden Produktivitätsausfällen.



Der größere Anteil entsteht durch Anwesenheit kranker Arbeitnehmer:innen, die über vermeidbare Fehler und sogar Unfälle die Produktqualität negativ beeinflussen. Eine teure Wissenslücke.

Taking Action

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Unternehmen – Corporate Health Management – geht laut dem [Zukunftsinstitut](#) weit über Unfallschutz, Betriebsärzte und ergonomische Arbeitsplätze hinaus. Stress, Überarbeitung, Burn-out, körperliche und psychische Beschwerden: Um die Leistungsfähigkeit im Job zu sichern, ist Gesundheitsvorsorge keine individuelle Angelegenheit mehr. Sie wird zur strategischen Führungsaufgabe.

Dabei geht es um mehr als die Senkung der Krankheitskosten. Unternehmen, die das Thema Corporate Health Management ernst nehmen, können außerdem von einer besseren Positionierung am Arbeitsmarkt, einer höheren Arbeitgeberattraktivität und einer damit einhergehenden geringeren Fluktuationsrate profitieren. Nur ganzheitlich ist nachhaltig.

Wie können Unternehmen ein Corporate Health Management etablieren, um Digitalisierung, Wettbewerbsdruck und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit gerecht zu werden?

Mitarbeiter:innen-Bedürfnisse sind individueller als Yogakurse, ein kostenloser Obstkorb oder Fahrradleasing. Das sind nette Goodies. Doch Goodies ersetzen kein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Eine gute Führungskraft betrachtet nicht nur Fehlzeiten, die durch körperliche Erkrankungen verursacht werden, sondern ist in der Lage, das psychische Wohlbefinden als einen Faktor der strategischen Arbeitsverteilung, der Zuweisung von hoch beanspruchenden oder herausfordernden Aufgaben zu berücksichtigen und – datenschutzkonform und dennoch selbstbewusst – das Gespräch über psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu führen.



Leadership erfordert Verständnis.

Um die Mitarbeiter:innen in ihrer Individualität bezüglich psychischer und physischer Gesundheit ganzheitlich anzuerkennen, hilft es nur, miteinander zu reden. Im Gespräch zwischen Mitarbeiter:in und einer modernen, verantwortungsvollen Führungskraft mit entsprechender Ausbildung und Sensibilisierung kann man die Punkte aufdecken, die „weh tun“.

Zum Glück stellt uns dabei die Digitalisierung nicht nur vor neue Herausforderungen, sondern bietet uns auch viele Möglichkeiten: Digitale Anwendungen ermöglichen die Überwindung der Unsichtbarkeit von Fürsorgemöglichkeiten und schaffen Erreichbarkeit von Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

5 clevere Lösungen, 5 fürsorgliche Unternehmen



Angebote gesundheitlicher Beratung oder mentaler Hilfe per Video

Das Medien- und Technologieunternehmen Hubert Burda Media bietet im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements „TAKE CARE“ auch kostenfreie, anonyme psychologische Onlineberatung für die Burda Führungskräfte und Mitarbeiter:innen durch ein externes Institut.

Online Coaching-, Schulungs- und Weiterentwicklungsangebote

Siemens versucht mit der Destigmatisierungskampagne #BreakingTheSilence Menschen zu ermutigen, offen und konstruktiv mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz umzugehen und schult dazu ihre Führungskräfte über spielerische E-Learning Programme im Umgang mit psychischen Erkrankungen.

Online-Zugang zu Sport und Wellbeing Angeboten

Der Konsumgüterkonzern Henkel Henkel hat jüngst eine Kooperation mit Urban Sports Club geschlossen, um ihren Mitarbeiter:innen sowie deren Family & Friends Zugang zu vielseitigen Sport- und Wellnessangeboten zu vergünstigen.

Digitale Arbeitszeiterfassung zur Einhaltung arbeitszeitlicher Standards

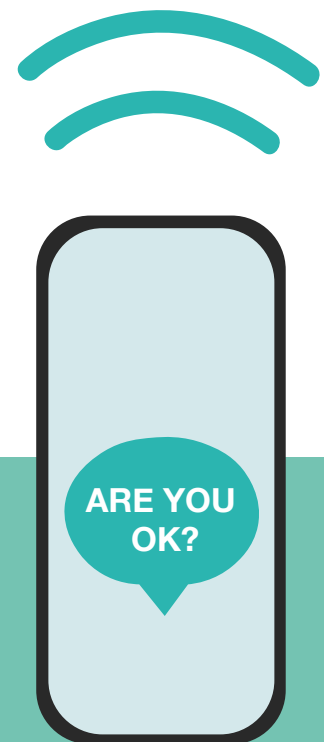
Um Burnout vorzubeugen, braucht es eine gesunde Balance und ausreichend Pausen: Der deutsche Sportartikelriese Adidas hat seine Arbeitszeiterfassungssoftware so aufgestellt, dass sie auch als Frühwarnsystem für Mehr- und Überbelastungen agiert.

Corporate Health Support Systeme zur regelmäßigen Gesprächsvereinbarung

Der finnische Telekommunikationsanbieter DNA Oyj unterstützt die Kommunikation seiner Führungskräfte und Mitarbeiter:innen mit dem Aino Health Manager. Die softwarebasierte Lösung, analysiert die Krankenstände und hilft Manager:innen dabei, präventiv gestützte Gespräche mit Ihren Mitarbeiter:innen zu führen, um die Ursache der Abwesenheit zu verstehen. Dadurch können Probleme frühzeitig erkannt und gelöst werden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Anwendungen ihre Potenziale nur entfalten können, wenn die Einführung und Umsetzung im Zusammenwirken und unter Berücksichtigung der verschiedenen betrieblichen Arbeitsschutzakteur:innen erfolgt.

Über die technologischen Möglichkeiten hinaus, sind es vor allem die prozessualen und organisatorischen Voraussetzungen mit Hebelwirkung auf die Gesundheit der Mitarbeiter:innen: Ob Automatisierung redundanter oder körperlich belastender Aufgaben oder flexiblere Arbeitszeiten und -orte.



Laut Empfehlung des vom Bundesarbeitsminister berufene [„Rat der Arbeitswelt“ \(Arbeitsweltbericht, 2021\)](#) sei dort, wo ortsflexibles Arbeiten betrieblich umsetzbar ist, ein gesunder Mix aus Präsenzbetrieb als sozialem Ort und flexiblem remote Arbeiten zu schaffen. Doch auch das Bewusstsein bei Führungskräften durch Weiterbildungen oder Aufklärungskampagnen zu steigern, kann helfen.

Die richtigen Tools

Welches Handwerkzeug braucht es, um die Veränderung im betrieblichen Gesundheitsmanagement zu realisieren und Ergebnisse sichtbar zu machen?

Der Ansatz von Aino Health verlangt ein Umdenken, die Notwendigkeit ein stärkeres Bewusstsein für das Thema der körperlichen und nichtkörperlichen Gesundheit im Unternehmen zu integrieren und die Entscheidung zu treffen, etwas zu ändern. Ainos digitale Lösungskonzepte und Dienstleistungen steigern die Produktivität, reduzieren die Kosten und erhöhen das Engagement der Mitarbeiter:innen in Unternehmen.



Der Aino Health Manager ist eine softwarebasierte Lösung, um Ursachen der Abwesenheit aller Mitarbeiter im Unternehmen zu verstehen. Probleme können dadurch frühzeitig erkannt und präventiv gelöst werden. Dabei informiert der Aino Health Manager die Führungskräfte automatisch über das System. Die Gespräche finden dann per Fragebogen statt, sodass die Führungskraft durch das Gespräch geleitet und im Prozess entlastet wird. Der Vorteil besteht darin, dass diese sich auf ihre:seine:n Mitarbeiter:in konzentrieren kann.

Der Aino Health Manager

- # ist eine fortschrittliche Corporate Health Management Lösung, die technisch schnell eingebunden alle Beteiligten in dem Gesundheitsmanagement-Prozess bedarfsgerecht verbindet
- # analysiert datenbasierend Ihre Arbeitskapazität, Engagement und die Auswirkungen von Abwesenheiten und hilft, die Ursachen für krankheitsbedingte Abwesenheit frühzeitig zu identifizieren
- # ermöglicht das Erstellen verschiedener Szenarien auf Basis von Abwesenheitsdaten, die unternehmensspezifisch definierbare Maßnahmen auslösen (u.a. Gespräch mit dem:der direkten Vorgesetzten + Mitglied des Betriebsrats)
- # informiert und bereitet Mitarbeiter:innen sowie deren Führungskräfte auf ein Fürsorgegespräch vor, führt durch das Gespräch und unterstützt bei der Vereinbarung von Zielen sowie deren Einhaltung
- # bietet den Mitarbeiter:innen und deren Führungskräften Rechtssicherheit und Orientierung im Sinne der DSGVO
- # verbessert Produktivität und Wohlergehen in der Organisation indem krankheitsbedingte Abwesenheit gesenkt wird, bei bestehenden Aino Kunden um 20-55%!

Ihre Unterstützung

Vereinbaren Sie einen Termin und wir bringen die relevanten Entscheider:innen in Ihrem Unternehmen an einen Tisch:
Von Betriebsrat bis Top Management,
von Betriebsärzt:innen bis Personalabteilung.

55BirchStreet meets Aino Health – Warum passt das so gut zusammen?

Digitalberatung meets Software-as-a-Service Anbieter

55 BirchStreet

Über 50 Jahre Erfahrung im digitalen Beratungsumfeld

Unterstützen Unternehmen branchenübergreifend in Digitalisierungsprojekten

Schaffen die Voraussetzungen für digitale Veränderungen und begleiten in der Umsetzung

Kombinieren Erfahrung und Methoden aus Beratung, Konzern und Start-up mit technologischem Verständnis

Haben profunde Erfahrung in der Begleitung von Veränderungen im Rahmen der digitalen Transformation

Führen die Perspektive von Management, Mitarbeiter:innen und Betriebsrat zusammen, um die beste Lösung zu finden



aino

Über 25 Jahre Erfahrung im Gesundheitswesen

Unterstützen über 150 Unternehmen und deren Mitarbeiter:innen im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Setzen über 1 Mio. gesundheitsfördernde Maßnahmen bei branchenübergreifenden Kund:innen um

Bieten Softwarelösungen zur strukturierten, nachhaltigen Senkung der Abwesenheiten von Mitarbeiter:innen

Haben tiefes Verständnis von krankheitsbedingter Abwesenheit auf breiter Datenbasis mit Erkenntnissen zu Auslösern und Lösungsansätzen

Setzen im System die kundenindividuellen Anforderungen effizient um und optimieren es kontinuierlich

Gemeinsam digitalisieren wir Ihre betrieblichen Gesundheitsprozesse.

- # Wir schaffen Bewusstsein für das Problem.
- # Wir führen die Entscheidung und das notwendige Commitment herbei, etwas daran ändern zu wollen.
- # Wir entwickeln gemeinsam zielgerichtete Maßnahmen und machen alle Beteiligten zum Teil der Lösung.
- # Wir schaffen wichtige Voraussetzungen für unseren gemeinsamen Veränderungsprozess und begleiten diesen auf Augenhöhe.
- # Wir wählen passende Technologien, die diese Veränderung unterstützen.



Wer sind wir - 55Birchstreet?

Wir begleiten Unternehmen – vom Start-up zum Großkonzern – um Ihre digitalen Projekte zum Laufen zu bringen und Ihre Transformation zu unterstützen. Wir schaffen und schärfen als Sparringspartner das Bewusstsein für digitale Themen und deren Bedeutung für Ihr Business und Umfeld. Gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern durchlaufen wir den Transformationsprozess in jeglicher Form.

Wir sind ein Team kreativer, kluger Köpfe aus unterschiedlichen Bereichen und Hintergründen mit einer strukturierten Neugier für das Ungewisse. Was uns unter der Birke vereint, ist unsere Arbeitsweise: **Think - Create - Deliver.**

Zum Abschluss noch eine Buchempfehlung:

Good leaders ask great questions: Your foundation for successful leadership
von John C. Maxwell

November, 2021

55 BirchStreet

55BirchStreet GmbH
Domstraße 10
20095 Hamburg



Aino Health



Tel: +49 (0) 40-609 437 44-0
Mail: hello@55birchstreet.com