



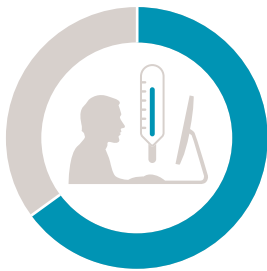
LEISTUNGSFÄHIGKEIT STRATEGISCH MANAGEN

Das Leistungsfähigkeitsmanagement der ias-Gruppe bietet Unternehmen umfassende Managementlösungen für leistungsfähige Mitarbeiter und Organisationen.



ZWEI DRITTEL

aller Beschäftigten gehen auch krank zur Arbeit und nehmen dabei Abstriche an Qualität und Quantität der Arbeitsleistung in Kauf.¹



65 %

aller krankheitsbedingter Kosten werden nicht durch Abwesenheit (Absentismus), sondern durch Präsenz am Arbeitsplatz trotz unzureichender Leistungsfähigkeit (Präsentismus) verursacht.²



PRO MITARBEITER

verlieren Unternehmen durchschnittlich 27 Tage im Jahr, wobei Absentismus und Präsentismus im Verhältnis 1 zu 2 stehen.²

¹ DGB-Index Gute Arbeit

² iga-Fakten

UNTERNEHMEN ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN

Die moderne Arbeitswelt stellt Unternehmen vor wachsende Anforderungen, die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und Organisation nachhaltig zu sichern.

Seit Beginn der Industrialisierung verändern sich die Rahmenbedingungen, Chancen und Risiken von Wirtschaft und Arbeit. Jede grundlegende Innovation zog weitreichende Folgen nach sich: von der Erfindung der Dampfmaschine über die Telekommunikation bis hin zur globalen digitalen Vernetzung. Was sich in den letzten Jahrzehnten jedoch grundsätzlich gewandelt hat, ist die zunehmende Beschleunigung und Wechselwirkung technologischer Innovationen und gesellschaftlicher Veränderungen, die die Wirtschafts- und Arbeitswelt massiv betreffen.

Unternehmen und andere Institutionen müssen heute bei steigenden Anforderungen und ständigen Veränderungen ihrer Rahmenbedingungen erfolgreich sein.

Um in komplexen Umfeldern und dynamischen Wettbewerbssituationen zu bestehen, bedürfen sie leistungsfähiger Mitarbeiter und effizienter Organisationen.

Gesundheit ist eine notwendige Voraussetzung für leistungsfähige Mitarbeiter und Organisationen. Das Unternehmen hat es selbst in der Hand, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie sich positiv auf die Mitarbeitergesundheit auswirken. Betriebliche Gesundheit sowie individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit zu fördern und im Gleichgewicht zu halten, ist daher eine wichtige Aufgabe strategischer Unternehmensführung.

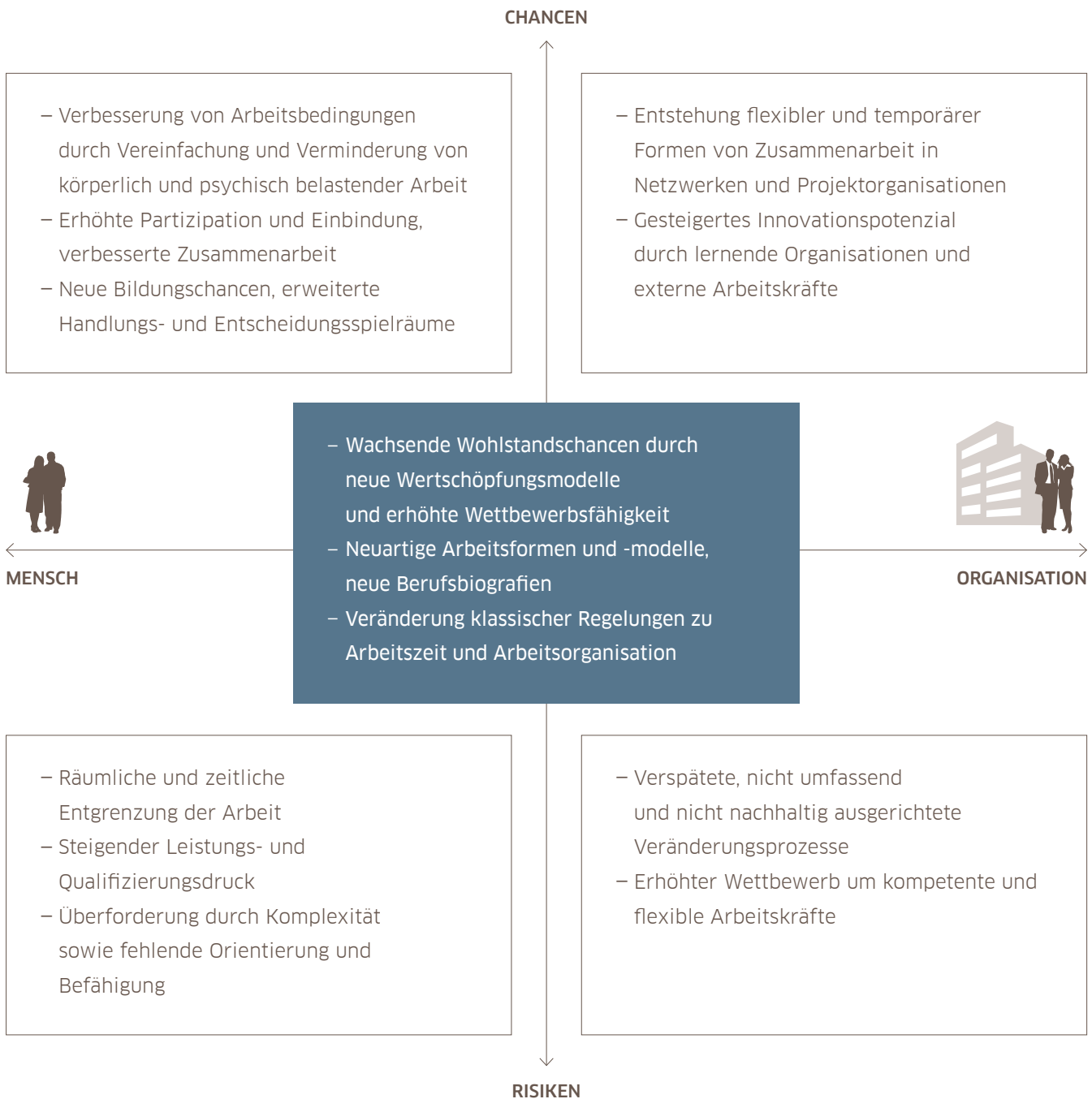
ZENTRALE HERAUSFORDERUNGEN DER MODERNEN ARBEITSWELT

Demografie	Globalisierung	Digitalisierung
<ul style="list-style-type: none">– Älter werdende Belegschaften– Abnahme der Erwerbsbevölkerung– Fachkräftemangel– Längere Lebensarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none">– Permanente Veränderung und gesteigerte Komplexität von Strukturen und Prozessen– Globale Vernetzung und weltweiter Wettbewerb– Beschleunigung der Produktlebenszyklen	<ul style="list-style-type: none">– Automatisierung: Mensch-Maschine-Schnittstellen– Neue Kooperationsformen: Selbstorganisation, Vernetzung in Projekten– Variable Raum- und Zeitstrukturen: „24/7“, virtuelle Organisationen– Arbeitsverdichtung, Flexibilisierung, Zeitdruck– Kurzlebiges Wissen und lebenslanges Lernen

CHANCEN UND RISIKEN DIESER VERÄNDERUNGEN

Neben vielen Chancen birgt die sich verändernde Arbeitswelt erhebliche Risiken und erzeugt für Mitarbeiter und Organisationen wachsenden Anpassungsbedarf.

Schematische Darstellung:



HERAUSFORDERUNGEN FÜR ENTSCHEIDER

Schnelle Veränderungen der Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Arbeit stellen Organisationen, Führungskräfte und Mitarbeiter unter ständigen Anpassungsdruck.

Veränderungen der Arbeitswelt haben oft erhebliche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern und Unternehmen. Leistungsfähigkeit bezeichnet die Fähigkeit, übertragene Aufgaben auch unter sich verändernden Bedingungen in der erwarteten Zeit, mit definierten Ressourcen und in bestmöglicher Qualität zu erbringen. Sie ist somit ein Faktor, der den Unternehmenserfolg maßgeblich bestimmt. Jenseits der betriebswirtschaftlichen Belange der Unternehmen haben auch Mitarbeiter ein großes Interesse an ihrer Leistungsfähigkeit. Neben der materiellen Existenzsicherung bietet ihnen Arbeit wichtige Sinnerfahrungen und Erfolgserlebnisse, die nachweislich gesundheits- und leistungsfördernde Potenziale haben.

Steigende AU-Quoten alarmieren Unternehmen, Mediziner und Krankenkassen gleichermaßen. Vor allem Überlastungsphänomene mit psychisch-mentalem Hintergrund wie das viel zitierte „Burn-out-Syndrom“ steigen besorgniserregend an. Insbesondere bei den Leistungsträgern, den motivierten und engagierten Mitarbeitern, können suboptimal strukturierte Prozesse, mangelnde Transparenz und Vernetzung oder fehlende Wertschätzung und unzureichende Weiterbildungsoptionen zu erheblichen Frustrationen führen. Allein die Kosten für Fehlzeiten durch physische und psychische Erkrankungen sowie Unfallfolgen belaufen sich in Deutschland auf über 100 Milliarden Euro pro Jahr. Zieht man die um ein Vielfaches höheren Kosten für Leistungsdefizite von Mitarbeitern und Organisationseinheiten hinzu, wird deutlich, welche Wertschöpfungspotenziale das strategische Management der Leistungsfähigkeit hat. Ob und wie weit die negativen Folgen

FOLGEN FÜR DIE LEISTUNGSFÄHIGKEIT

- Steigende Arbeitsunfähigkeitsquoten (AU-Quoten)
- Produktivitätseinbußen durch hohen Absentismus und Präsentismus*
- Abnehmende Mitarbeiterbindung und erhöhte Personalfuktuation
- Überforderung durch häufige und unvollendete Veränderungsprozesse
- Zunahme von Erkrankungen mit psychisch-mentalem Hintergrund wie Burn-out und Bore-out
- Verschlechterung von Betriebsklima und Unternehmenskultur
- Tendenz zur negativen Attribuierung von Arbeit als per se belastend oder „krank machend“

eintreten oder ob es Unternehmen gelingt, die Chancen der genannten Veränderungen zu nutzen und die Risiken zu minimieren, hängt von ihrer Fähigkeit ab, den Herausforderungen umfassend zu begegnen. Kurzfristige Projekte und Einzelmaßnahmen allein werden den steigenden Anforderungen und komplexen Wechselwirkungen nicht mehr gerecht. Für anhaltend wirksame Veränderungen müssen vielmehr organisatorische Grundlagen geschaffen werden. Es gilt, die Unternehmensorganisation so zu gestalten, dass sie auch unter anspruchsvollen Bedingungen leistungsfähig bleibt.

* „Präsentismus“ bezeichnet das Phänomen, trotz Erkrankung zur Arbeit zu gehen. Durch die eingeschränkte Arbeits- und Leistungsfähigkeit können zusätzliche Kosten entstehen, z.B. durch verringerte Arbeitsqualität und -quantität, Fehleranfälligkeit, Unfälle, sich verzögernde Genesung sowie Erkrankungsrückfälle bis hin zur Chronifizierung von Erkrankungen.

LEISTUNGSFÄHIGKEIT ALS GANZHEITLICHER MANAGEMENTANSATZ

Leistungsfördernde Strukturen und Prozesse zu schaffen, ist eine anspruchsvolle Aufgabe der strategischen Unternehmens- und Mitarbeiterführung.



Zentrale Faktoren organisationaler und individueller Leistungsfähigkeit

Die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern und Organisationen entwickelt sich weder zufällig, noch ist sie Ergebnis einfacher Planungsprozesse. Vielmehr muss sie unter Berücksichtigung unternehmensspezifischer Rahmenbedingungen und Ressourcen systematisch ermöglicht und gefördert werden. Leistungsfähigkeitsmanagement bezeichnet entsprechend die Analyse und das strategische Management jener Faktoren, die organisationale und individuelle Leistungsfähigkeit maßgeblich beeinflussen.

Leistungsfähigkeitsanalyse

Leistungsfaktoren sind definierte Handlungsfelder, die sowohl einzeln als auch in ihren Wechselwirkungen die Leistungsfähigkeit von Unternehmen maßgeblich prägen. Bedarfsweise können sie um unternehmensspezifische Einflussgrößen ergänzt werden. In der Leistungsfähigkeitsanalyse wird der Ist-Zustand anhand dieser Faktoren ermittelt und mit dem zusammen mit dem Auftraggeber definierten Soll-Zustand abgeglichen. Auf dieser Grundlage werden Verbesserungspotenziale identifiziert, Prozessschritte abgestimmt sowie organisationale und personalwirtschaftliche Maßnahmen abgeleitet, implementiert und schließlich in die Gesamtmanagementlogik des Unternehmens integriert. Ein regelmäßiges Monitoring gewährleistet, dass das Leistungsfähigkeitsmanagement an sich verändernde Bedingungen angepasst werden kann.

LEISTUNGSANGEBOTE DES IAS-LEISTUNGSFÄHIGKEITSMANAGEMENTS

- Ist-/Soll-Analyse auf Basis übergreifender und organisationsspezifischer Leistungsfaktoren
- Maßnahmen-Portfolio auf Basis ermittelter Defizite und Verbesserungspotenziale
- Priorisierter Umsetzungsprozess
- Integration in die Gesamtmanagementlogik
- Laufendes Monitoring und gegebenenfalls Anpassungsmaßnahmen
- Regelmäßige Evaluierung

INTERDISZIPLINÄRES MANAGEMENT

Leistungsfähigkeitsmanagement integriert eine Vielzahl betriebswirtschaftlicher, organisationspsychologischer und arbeitsmedizinischer Sichtweisen und Kompetenzen.

Das Leistungsfähigkeitsmanagement der ias-Gruppe vereint Beratungs- und Umsetzungskompetenzen aus den Themenbereichen Unternehmensberatung, Organisations- und Personalentwicklung sowie Medizin und Gesundheitswissenschaften. Dieses interdisziplinäre Zusammenspiel ist entscheidend für das Verständnis und das Management der Einflussfaktoren und ihrer komplexen Wirkzusammenhänge. Auf Basis eingehender Analyse und Beratung werden Defizite und ihre Ursachen ermittelt, passgenaue Maßnahmen abgeleitet und Rahmenbedingungen tiefgreifend verbessert.

Unternehmen profitieren auf vielfältige Weise Organisationen, die ihr Management ganzheitlich auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit ausrichten, steigern nachhaltig ihre Produktivität und Innovationsfähigkeit und zugleich die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Motivation ihrer Mitarbeiter. Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter geben Unternehmen höhere Planungssicherheit und tragen Belastungen und Veränderungsprozesse eher mit. Darüber hinaus gewinnen Arbeitgeber an gesellschaftlicher Reputation und an Attraktivität für Arbeitnehmergenerationen mit wachsenden Ansprüchen.

NUTZENVORTEILE DES IAS-LEISTUNGSFÄHIGKEITS-MANAGEMENTS

- Wachsende Leistungsfähigkeit und gesteigerte Produktivität
- Mehr Planungssicherheit
- Verbesserte Unternehmenskultur
- Zunehmende Motivation sowie Veränderungs- und Innovationsfähigkeit
- Erhöhte Reputation und Arbeitgeberattraktivität
- Verstärkte Mitarbeiterbindung und verringerte Personalfuktuation
- Reduktion von Absentismus und Präsentismus und damit verbundenen Kosten

DIE IAS-GRUPPE

Pionier und führender Anbieter für integrierte Lösungen im Betrieblichen Gesundheits- und Leistungsfähigkeitsmanagement

DAS LEISTUNGSPORTFOLIO DER IAS-GRUPPE



Die ias-Gruppe bietet das gesamte Beratungs- und Dienstleistungsspektrum des Betrieblichen Gesundheits- und Leistungsfähigkeitsmanagements aus einer Hand – von Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Arbeitspsychologie und Psychosozialer Beratung über Betriebliche Gesundheitsförderung und Persönliches Gesundheitsmanagement bis hin zu umfassenden Managementsystemen wie dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement oder dem Leistungsfähigkeitsmanagement ganzer Unternehmen. Das ias-Portfolio modular kombinierbarer Dienstleistungen bietet präventionsorientierte und maßgeschneiderte Lösungen für Unternehmen unterschiedlicher Branchen, Größen und Anforderungen und unterstützt sie wirksam beim Erreichen ihrer Ziele.

Auf Grundlage unseres Stiftungsauftrags übernehmen wir Verantwortung für den Erhalt und die Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Kontext von Wirtschaft und Arbeit.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Mensch in seinen physischen, psychischen und sozialen Zusammenhängen. Wir stellen uns der Aufgabe, wirtschaftlich sinnvolle und nachhaltig wirksame Lösungen für die Herausforderungen der Arbeits- und Wirtschaftswelt zu finden. Langjährige Erfahrungen, wissenschaftliche Fundierung, interdisziplinäre Vernetzung und unternehmerisches Denken sind unsere Grundlagen für bewährte und innovative Beratungs- und Gesundheitsdienstleistungen.

Als Pionier dieser Branche sind wir seit über vier Jahrzehnten anerkannter Partner von Privatwirtschaft und öffentlichen Institutionen. Nahezu 15.000 Unternehmen vom Mittelstand bis zum Großkonzern mit insgesamt über 1,5 Millionen Mitarbeitern vertrauen bundesweit der Kompetenz und Erfahrung unserer Experten.

GANZ IN IHRER NÄHE

Leistungen des Leistungsfähigkeitsmanagements bundesweit

Über 1.300 Ärzte, Ingenieure, Psychologen, Sozialpädagogen, Medizinische Assistenten, Organisationsberater, BGM-Berater und Service-Mitarbeiter beraten und unterstützen unsere Kunden an rund 130 Standorten in ganz Deutschland. Ihr Bezugspunkt sind der Betrieb vor Ort und die tatsächlichen Arbeitssituationen der Mitarbeiter.

Die Unternehmen der ias-Gruppe

ias Aktiengesellschaft

ias health & safety GmbH

ias PREVENT GmbH

ias Unternehmensberatung GmbH

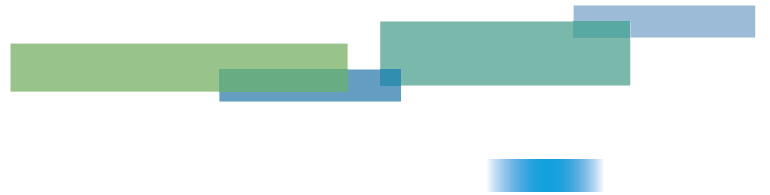
AMVZ GmbH Riesa

Ge.on Betriebliches Gesundheitsmanagement GmbH

Ge.on Case Management GmbH

Sens & Möller Ingenieurgesellschaft mbH





*Gesundheits- und Leistungsfähigkeitsmanagement stärkt
Mitarbeiter und Organisation im Umgang mit veränderten
Anforderungen der modernen Arbeitswelt und verbessert
die Produktivität des ganzen Unternehmens.*



www.ias-gruppe.de

Bei Fragen und für Angebote zum Leistungsfähigkeitsmanagement
wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an unsere Experten:

ias Unternehmensberatung GmbH
Askanischer Platz 1
10963 Berlin
Telefon 030 820015-532
www.ias-unternehmensberatung.de

0-3-4_140_00_2017-02-27