Mag. Reinhilde Hört, MSc

Seit 1997 selbständige Unternehmensberaterin, psychosoziale Beraterin (MSc), eingetragene Mediatorin (BMJ), Dipl. Coach (ISO-zertifiziert), Lektorin an der Donau-Universität Krems.
Von 2008 bis Juni 2018 Gesellschafterin Trigon Wien, davon 3 Jahre als Geschäftsführerin. **2018 Gründung von Hört Consulting.**
Weiterbildung in Gestaltpsychologie und -beratung, Gruppendynamik, Lehrgang für Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, systemischer Beratung, Emotionsforschung, Achtsamkeit und angewandter Positiver

Arbeitsschwerpunkte

- Begleitung und Unterstützung von Veränderungsprozessen, nachhaltige Unternehmensentwicklung
- Persönlichkeits-Entwicklung und Coaching
- Teamentwicklung
- Mediation und Konfliktmanagement
- Führungskräfte-Entwicklung
- Konzeption und Moderation von Workshops und Klausuren
- Trainings in Konstruktiver Kommunikation, Konfliktmanagement, Mitarbeiter-Führung, Moderation, Achtsamkeit, Stressmanagement und Resilienz etc.

Mag. Reinhilde Hört, MSc • Dr. Ottokar Kernstockgasse 1
A-2380 Perchtoldsdorf • Mobil: +43 (0) 664 4367490
office@hoert-consulting.at • www.hoert-consulting.at

GESUNDHEIT ZAHLT SICH AUS

Ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsprogramm für Menschen und Organisationen

Leitung: Mag. Reinhilde Hört, MSc

Die strategisch kluge Investition in soziale, psychische und physische Gesundheit von MitarbeiterInnen zahlt sich aus. Studien belegen, dass durch gezielte Gesundheitsprogramme in Unternehmen und Organisationen krankheitsbedingte Fehltage zurückgehen, die Produktivitätsverluste deutlich reduziert werden, die Kündigungsrate signifikant niedrig ist und MitarbeiterInnen an das Unternehmen bindet. Allerdings braucht es ein paar wesentliche Faktoren, um ein erfolgreiches Gesundheitsprogramm so zu etablieren, dass es bei den MitarbeiterInnen eine hohe Akzeptanz und Anwendung findet.

Hört Consulting development • mind • heart • intuition

www.hoert-consulting.at

GESUNDHEIT ZAHLT SICH AUS

Was hat ein Unternehmen davon, Geld in die Gesundheit seiner MitarbeiterInnen zu investieren?

Studien belegen, dass durch gezielte Gesundheitsprogramme in Unternehmen…

- krankheitsbedingte Fehltage bei MitarbeiterInnen deutlich zurückgehen
- sich der Aufwand für die stufenweise Wiedereingliederung von MitarbeiterInnen ins Arbeitsleben über 50 Prozent reduziert
- Produktivitätsverluste bei kranken und gestressten MitarbeiterInnen deutlich verringert werden können
- die Gesundheitsausgaben der Belegschaft trotz demografisch bedingt zunehmendem Alter deutlich eingegrenzt werden können
- gesunde MitarbeiterInnen ihrem Unternehmen eher treu bleiben und die Kündigungsrate signifikant niedriger ist als bei Firmen mit ineffektiveren oder gar keinen Programmen
- in der Belegschaft Haltungen und Empfindungen wie Stolz, Vertrauen, Engagement und Dankbarkeit gefördert werden
- und die Unternehmenskultur gestärkt wird

Voraussetzungen für die erfolgreiche Etablierung eines Gesundheitsprogrammes im Unternehmen / in der Organisation

Das Programm muss Bestandteil der Unternehmensstrategie sein, klare Ziele haben und zur Unternehmenskultur passen. Hierzu ist erforderlich, dass:

- alle Ebenen in der Organisation mit einbezogen werden, um eine umfassende Diagnose zu erstellen und einen Prozess zu starten, der die gesundheitlichen Erfordernisse der MitarbeiterInnen und der Organisation berücksichtigt
- durch eine Reihe von Maßnahmen schrittweise eine Gesundheitskultur entwickelt wird
- interne und externe Partnerschaften in das Programm eingebunden werden
- im Unternehmen eine effektive Kommunikation gewährleistet wird
- die Wirksamkeit des Programms durch kennzahlenbezogene Ziele überprüft wird – zum Beispiel: Teilnahme, die finanziellen Ergebnisse (Ausgaben vs. Einsparungen), die produktivitätsbezogenen Ergebnisse wie Reduktion der krankheitsbedingten Fehltage, etc.

Um in einem Unternehmen eine erfolgreiche Gesundheitskultur zu schaffen, ist ein engagiertes, beharrliches und überzeugungsstarkes Management erforderlich.

Ein Gesundheitsprogramm muss auch vom Management gewollt werden. Führungskräfte aller Ebenen müssen sich für das Programm verantwortlich fühlen und einsetzen. Dieses sollte im Führungsleitbild auch verankert sein.

Erfolgsfaktoren für die Akzeptanz eines Gesundheitsprogramms bei den MitarbeiterInnen:

- es muss einfach, leicht und individuell zugänglich sein
- hochwertig und effektiv sein
- attraktiv, kostengünstig oder kostenlos sein
- vom Management selbst aktiv genutzt und betrieben werden
- benutzerfreundlich und flexibel sein
- im Unternehmen durchgängig kommuniziert werden
- mit den Daten der Betroffenen absolut vertraulich umgehen

Zur erfolgreichen Etablierung eines Gesundheitsprogramms gehören Arbeitsmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Aber auch die Arbeitsgestaltung selbst und die Flexibilität der Arbeitszeit – z.B. altersgerechte Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten – sind entscheidend für die Wirksamkeit des Programms.

Beispiel für ein ganzheitliches Gesundheitsprogramm: