

---

# WORK PERFORMANCE INDICATOR

DAS TOOL ZUR MESSUNG VON LEISTUNGSFÄHIGKEIT UND  
PSYCHISCHEM WOHLBEFINDEN VON MITARBEITERN.

Wenn spürbar wird, dass es im Unternehmen kriselt, ist es für wirksame Gegenmaßnahmen meist schon fast zu spät. Durch ein neu entwickeltes Tool können Leistungsfähigkeit und psychisches Wohlbefinden von Mitarbeitern nun nachhaltig und regelmäßig gemessen werden. So können Risiken frühzeitig erkannt werden – bevor sie zur Krise werden.

von Stefan Lapenat

**S**tellen Sie sich folgende Situation vor: Dem Unternehmen geht es gut. Die Ergebnisse stimmen, der Veränderungsprozess für erhöhte Kundenorientierung ist gut angelaufen. Doch nicht überall ist Sonnenschein. Im Vertriebsinnendienst ist die Arbeitsbelastung stark angestiegen. Viele Mitarbeiter haben den Eindruck, die ganze Firma gibt Ihnen die Schuld an den schlechten Kundenumfragewerten aus dem letzten Jahr. Sie trauen sich nicht, ihre Kritik offen zu äußern – die anderen tre-

ten ja auch immer so selbstbewusst auf. Es wird sicher bald wieder besser. Nur noch bis zum nächsten langen Wochenende durchhalten. Viele Mitarbeiter spüren die stärkere Belastung und die geringer werdende Power. Nach 4 Monaten häufen sich die ersten krankheitsbedingten Ausfälle. Nach 7 Monaten wird die Geschäftsführung aktiv.

Wie wäre es, wenn das Unternehmen aus unserem obigen Beispiel schon viel früher erkennen könnte, dass es



in dieser Abteilung „unter der Wasseroberfläche“ nicht mehr wie gewünscht läuft? Wie viel Zeit, Energie und Geld kann die Geschäftsführung sparen, wenn diese eher „weichen“ Faktoren in messbarer Form einige Monate früher auf dem Tisch liegen?

Der Erfolg eines Unternehmens ist stark verknüpft mit der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der eigenen Mitarbeiter. Der neu entwickelte WorkPerformance indicator (kurz WPI) kann diese wichtige Größe sowie das Arbeitsengagement und das psychische Wohlbefinden von Mitarbeitern messen – schnell, vertraulich und praxisnah.

Entwickelt wurde der WPI vom WorkPerformance Institut unter der Leitung von Stefan Lapenat. Der WPI ist konzipiert für kleine und mittelständische Unternehmen sowie für Konzerne, die sich in Veränderungsprozessen befinden und dabei die Entwicklung der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter im Auge behalten wollen. Mit dem Tool ist es möglich, frühzeitig bessere Entscheidungen zu treffen, die Wirksamkeit von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen sichtbar zu machen und das betriebliche Gesundheitsmanagement maßgeblich in der Prävention zu unterstützen.

„Immer mehr Unternehmen erkennen, wie wichtig es für den Erfolg ist, sich mehr um die Prävention von Burnout & Co. zu kümmern. Uns war es daher wichtig, dass Unternehmen ein leicht anzuwendendes Tool bekommen, das mit wenig

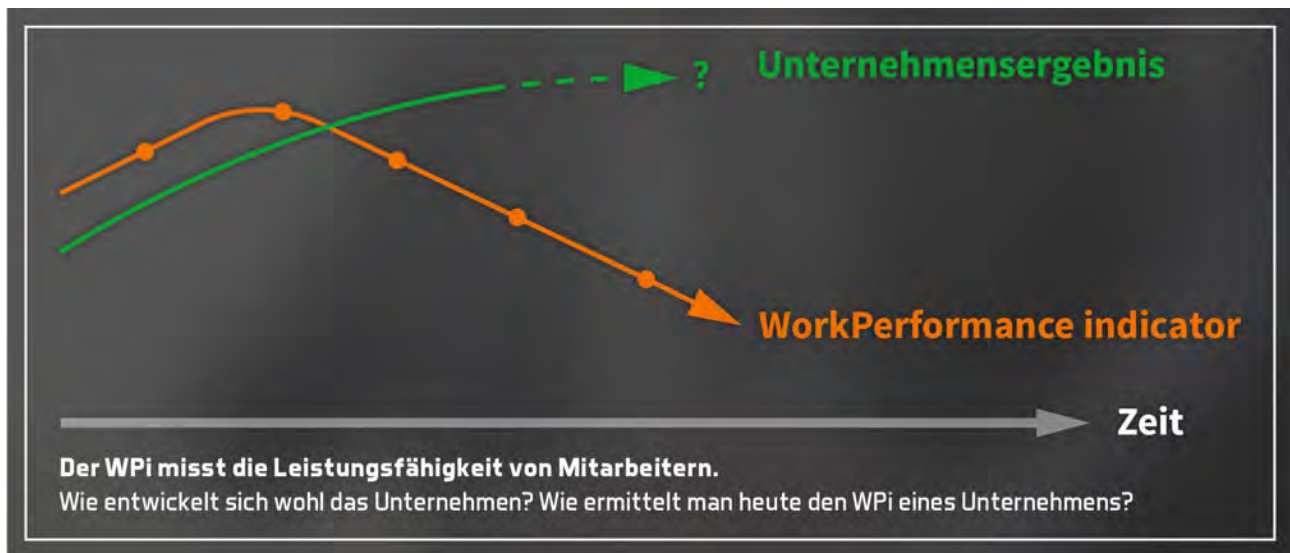


**Stark wie Bambus**

Die Initiative zur Prävention von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz

*Auf dem Soul@Work Kongress am 10. März 2014 im Kloster Eberbach wurde der WorkPerformance indicator mit dem Soul@Work Award in der Kategorie „Innovatives Tool zur Prävention von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“ ausgezeichnet.*

*Diese Auszeichnung bekommen Unternehmen und Personen für das gute Beispiel, das sie durch Maßnahmen zur Prävention von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz geben.*



Aufwand einen verständlichen ersten und vor allem regelmäßigen Überblick über die beiden Bereiche „Psychisches Wohlbefinden“ und „Mitarbeiterengagement“ – und damit Leistungsfähigkeit und -bereitschaft bietet.“, so Stefan Lapenat über das neue Analyse-Tool.

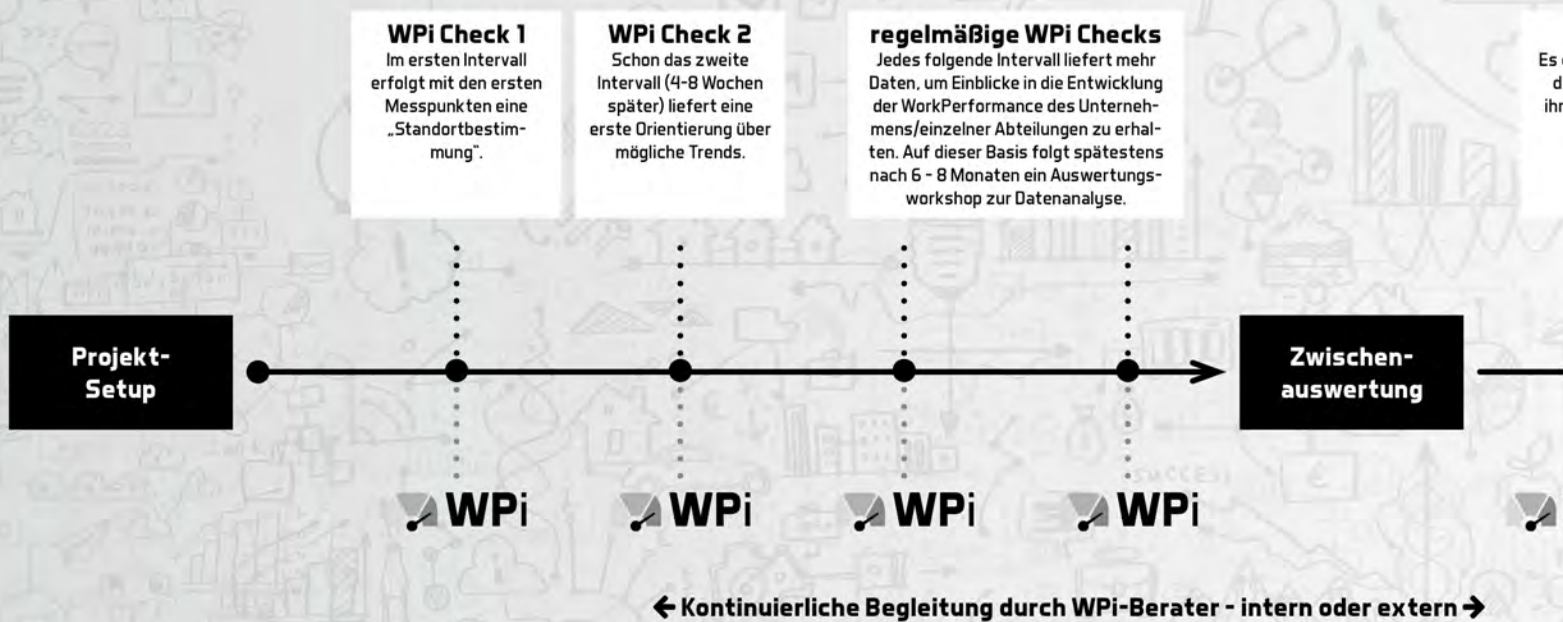
Der WorkPerformance indicator ist ein kompakter, regelmäßig durchführbarer Schnellcheck für die subjektiv empfundene Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern. Er verschafft mit zehn Fragen zu ausgewählten Bereichen einen ersten schnellen Überblick und zeigt einen Trend für die aktuelle Entwicklung in Unternehmen. Die einfache Benutzeroberfläche erlaubt eine sehr intuitive und schnelle Bearbeitung des kompakten Fragebogens – innerhalb von 90 Sekunden. Dabei sind die Daten jederzeit durch ein Anonymisierungssystem geschützt. Die anschließende graphische Auswertung konzentriert sich auf die elementaren Informationen – den WPI im Unternehmen. Im Unterschied zu herkömmlichen Systemen kann der WPI alle 6 bis 8 Wochen erfasst werden und liefert so ein zeitnahes Monitoring für Personalabteilung und Geschäftsleitung.

Auf diesem Weg erhalten Führungskräfte in regelmäßigen Intervallen aktuelle Informationen zur Entwicklung

der WorkPerformance aus allen strategischen Unternehmensbereichen – zusammengefasst für das gesamte Unternehmen oder heruntergebrochen auf einzelne Bereiche oder Abteilungen. Außerdem erfasst der WPI auch Skalen zur körperlichen und emotionalen Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern. Dabei sind alle Fragen nicht therapeutisch oder klinisch orientiert, sondern positiv und wertschätzend formuliert.

Gerade in einer Zeit, in der Fehltag und schwere Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zunehmen, erscheint es sinnvoll, sich aus Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern mit dem Themenkomplex Prävention zu befassen. Hier greift der WorkPerformance indicator und leistet als Messinstrument einen wichtigen Beitrag zum betrieblichen Gesundheitsschutz, indem er dem Unternehmen schnell und übersichtlich signalisiert, an welchen Stellen und sogar in welchen Abteilungen eventuell Schwierigkeiten auftreten können. Entsprechende Maßnahmen können so schneller und zielgerichteter eingeleitet werden. Damit reduziert sich die Gefahr psychischer Erkrankungen, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erhöht sich und letztlich kann sich auch das Image des Unternehmens insgesamt verbessern.

# Beispielhafter Projektablauf



## Projekt – Setup

Nach Abstimmung mit allen beteiligten Stakeholdern im Unternehmen kann die Installation des WPI im Unternehmen beginnen. Im Projekt-Setup werden die Organisationsstruktur des Unternehmens und die Mitarbeiter mit E-Mail-Adresse in der WPI-Software angelegt. Damit werden gleichzeitig die späteren Zugriffsrechte und Auswertungsmöglichkeiten festgelegt. In der Setup-Phase werden ebenfalls die nun folgenden Analyseintervalle bestimmt.

## WPI – Check 1 ... n

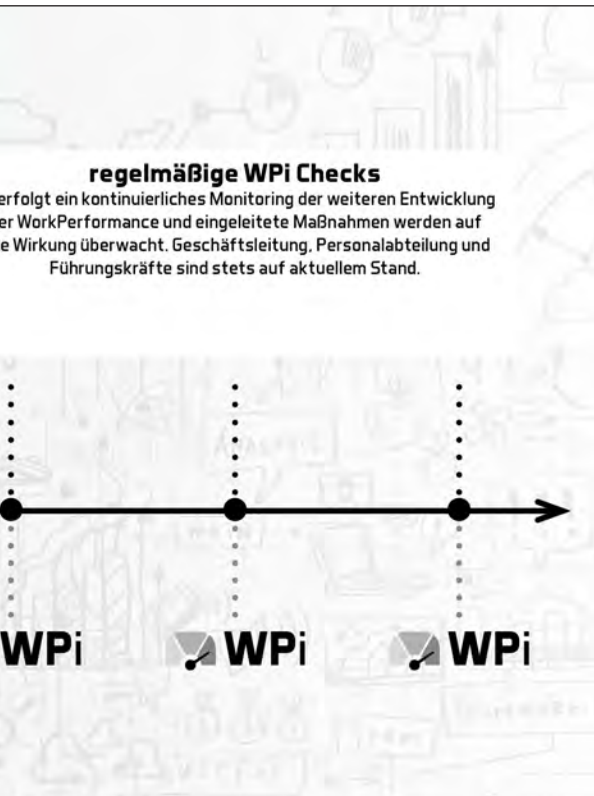
Vor Beginn eines Analyseintervalls erhalten alle zugeordneten Mitarbeiter eine E-Mail für den Zugriff auf die WPI-Software. Die Dateneingabe erfolgt anonymisiert – es

ist keine Zuordnung von einzelnen Antworten zu einer einzelnen Person möglich.

Nach Abschluss eines Intervalls erhalten vorher definierte Personen individuelle Auswertungen zum aktuellen und allen bisher abgeschlossenen Intervallen.

Dabei kann die Auswertung abteilungs- und bereichsweise und auch fürs ganze Unternehmen erfolgen. Verschiedene Analyseansichten erlauben hier auch den Vergleich einzelner Gruppen untereinander und zum Gesamtindex.

Auch hier bleibt der Datenschutz der einzelnen Person gewahrt, da einzelne „Mitarbeiterkurven“ erst ab einer gewissen Abteilungsgröße einzeln angezeigt werden können – vorher wird jeweils ein „Gruppen-WPI“ errechnet und angezeigt.



### Zwischenauswertung

In größeren Abständen werden kurze Auswertungsworkshops mit Geschäftsleitung, dem Personalbereich und einzelnen Führungskräften empfohlen, um gemeinsam WPi-Trends zu analysieren und hieraus mögliche weitergehende Maßnahmen abzuleiten.

Hierzu stellt das WorkPerformance Institut ausführliches Datenmaterial zur Verfügung, das ausschließlich intern oder unterstützt durch bereits mit dem Unternehmen arbeitende externe Berater oder auch mit Beratern des WorkPerformance Instituts ausgewertet werden kann.



**Stefan Lapenat**

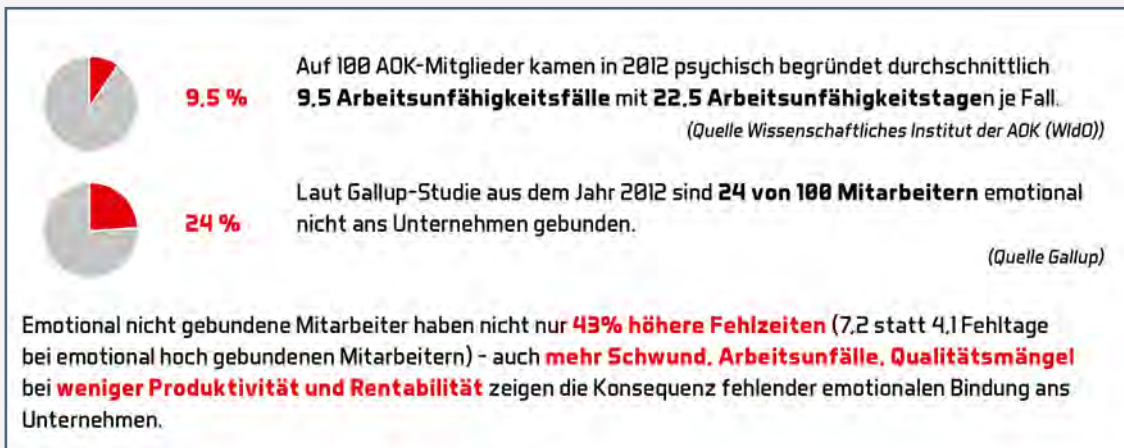
*Experte für Persönlichkeit*

Seit 10 Jahren arbeitet Stefan Lapenat im Bereich der Persönlichkeitsdiagnostik – vor allem im Bereich der Motive & Motivationspotenziale. Erfahren durch die Konzeption, Entwicklung und Markteinführung zweier Motivdiagnostik-Verfahren begann er 2012 mit der grundlegenden Konzeption des WorkPerformance indicators. Zusammen mit einem starken Team startete 2013 die Entwicklung des Geschäftsmodells und die technische Umsetzung. Im März 2014 wurde der WorkPerformance indicator in der Kategorie „Innovatives Tool zur Prävention von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“ mit dem Soul@Work Award ausgezeichnet.

Stefan Lapenat ist Geschäftsführer und Ausbilder für die MotivationsPotenzialAnalyse MPA und zudem bei der WACHSTUMSSCHMIEDE als Trainer, Berater und Coach tätig. Dabei ist er theoretisch fundiert durch verschiedene Weiterbildungen (u.a. Geprüfter Managementtrainer & Unternehmensberater nach BDVT und zertifizierter Business-Coach der european business school ebs & nach DVCT) sowie praktisch erfahren durch den Aufbau zweier Unternehmen in leitender Funktion mit Management- und Führungsverantwortung.

[www.workperformanceindicator.com](http://www.workperformanceindicator.com)





## Zahlen, Daten, Fakten

Der volkswirtschaftliche Schaden für Unternehmen durch Mitarbeiter, die aufgrund arbeitsbedingter psychischer Belastungen nicht zur Arbeit kommen, wird auf jährlich etwa vier Milliarden Euro geschätzt. | **Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK)**

Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Belastungen stieg von 1994 bis heute um 120 %. | **Fehlzeitenreport AOK**

Psychische Belastungen und Erkrankungen verursachten in den vergangenen Jahren:

- 47 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage
- 4,7 Mrd. € Produktionsausfall
- 8,1 Mrd. € Wertschöpfungsausfall, 272 € kostet ein durchschnittlicher Tag Arbeitsausfall

- davon 99 € Produktionsausfall und 173 € Wertschöpfungsausfall

Bei einer Fehlzeiten-Quote von 3,88 % (Stand 2012) und 100 Mitarbeitern bedeutet dies monatlich 118 AU-Tage und 32.118 € Kosten durch Ausfall an Produktion und Bruttowertschöpfung.

Die ehemalige **Arbeitsministerin Ursula von der Leyen** sagte, die Zahlen sprächen eine deutliche Sprache: „Wir haben 2011 59 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen registriert. Das ist ein Anstieg um mehr als 80 Prozent in den letzten 15 Jahren.“ Daraus ergäben sich Produktionsausfälle von sechs Milliarden Euro. „Es kostet richtig viel Geld.“ Psychische Erkrankungen seien bei der Frühverrentung mit 41 Prozent in zwischen „Ursache Nummer eins“.

## Demozugang anfordern

[www.workperformanceindicator.com](http://www.workperformanceindicator.com)