

## FORUM

### LEISTUNGSMANAGEMENT ZWISCHEN ENGAGEMENT UND BURNOUT

---

Zusammenfassung des Beitrags

**Top-Leistung erhalten – Burnout vermeiden**

8. Juni 2011, 15:00 – 15:45 Uhr

Gert-Joachim Mamber  
Learning and development sub-region  
Lead Western Europe,  
Hewlett-Packard GmbH, Böblingen

---

Burnout ist ein sehr ernstes Thema für die Betroffenen aber auch für die Menschen in deren Umgebung und nicht zuletzt für die Unternehmen.

Was kann man tun, um das Bewusstsein dafür zu schärfen, den Begriff aus der „Tabuecke“ herauszubringen, den Menschen Hilfe zur Selbsthilfe zu geben und schließlich auch um längerfristig die Zahl der Burnout Erkrankungen zu reduzieren?

Diesen Fragen hat sich ein Projektteam von Hewlett Packard gestellt und im Laufe von mehr als 6 Jahren einige Antworten darauf gefunden. Sie sind gerne eingeladen, nicht nur über das Projekt und einige der konkreten Aktionen zu hören, sondern vielmehr in eine fruchtbare Diskussion einzusteigen, über die Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten die sich daraus ergeben.



## FORUM

### LEISTUNGSMANAGEMENT ZWISCHEN ENGAGEMENT UND BURNOUT

Zusammenfassung des Beitrags

**Mit Identifikation und Commitment zu mehr Performance**

8. Juni 2011, 14:00 – 14:45 Uhr



Bodo Müller  
Leiter Personalmanagement,  
Georg Fischer Automotive, Mettmann

Die Kunst eines effektiven Personalmanagements besteht darin, ein betriebliches Umfeld zu schaffen, das zu Engagement für das Unternehmen und Identifikation mit dem Unternehmen anreizt, jedoch auch Leistungsüberforderungen vermeidet.

Basierend auf bereits langjährig eingeführten Konzernleitbildern u. a. zur Personalführung und sozialen Verantwortung hat Georg Fischer, Mettmann, ein spezifisches Leitbild zum betrieblichen Gesundheitsmanagement verabschiedet. Danach gehört es zu den wichtigsten Zielen der Personalpolitik, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, um damit der Verantwortung Rechnung zu tragen, das Leben und die Gesundheit der Beschäftigten von Georg Fischer, Mettmann, als deren wichtigstes Gut zu schützen.

Zudem wurden mit diesem Gesundheitsleitbild Rahmenbedingungen geschaffen, um durch Prävention und gesundheitsfördernde Maßnahmen auf die sich wandelnde Leistungsfähigkeit älter werdender Beschäftigter bei zunehmender Lebensarbeitszeit zu reagieren.

Das Gesundheitsleitbild gilt für Management, Führungskräfte aller Ebenen und die Beschäftigten von Georg Fischer als weiterer Schritt auf dem Weg zu einer Unternehmens-, Führungs-, Vertrauens- und Verantwortungskultur, die unerlässlich ist, um Leistungsbereitschaft zu wecken und zu stärken, aber auch um rechtzeitig Überforderungen zu erkennen und im gebotenen Maße und sensibel hierauf zu reagieren.

Für den Aspekt „Anreiz“ eignen sich nur noch bedingt die alten, überwiegend monetären, Instrumente, diese sind Standard. Mitarbeiter zu „Leistung motivieren“ bedeutet heute und zukünftig, neben einer als fair empfundenen Vergütung, vielmehr Wertschätzung und Anerkennung, Perspektive und Zukunftssicherheit, Entwicklung und die Möglichkeit des lebenslangen Lernens sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies alles bedingt eine betriebliche Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des Dialogs – einer Aufgabe, der wir uns bei Georg Fischer, Mettmann täglich aufs Neue widmen.