

Dossier

Welchen Nutzen hat die Achtsamkeitsapp Remindfully für Unternehmen?

Eine betriebswirtschaftliche und
humanwissenschaftliche Analyse

Lena Ulsamer
Tim Hornung
2021

Expertenstimmen

Achtsamkeit ist eine wichtige Komponente der seelischen Gesundheit eines jeden Menschen. Allerdings läuft Achtsamkeit überwiegend im Unterbewusstsein ab und nur zu ca. 20 % bewusst. Zu einer wertschätzenden Selbstwahrnehmung ist Achtsamkeit aber ein wichtiger Faktor und daher nicht zu vernachlässigen, sondern aktiv weiter zu entwickeln. Hierbei sind – laut Studien – kurze, aber immer wiederkehrende Gedankenimpulse zielführender als kopfgesteuertes und zeitaufwändiges Training. Durch tägliche, kleine Impulse können Veränderungsprozesse in Gang kommen, auf deren Grundlage auch nachhaltige Verbesserungen entstehen können. Die App Remindfully leistet dazu einen wertvollen Beitrag für Jeden – weil niederschwellig, alltagstauglich und täglich wiederkehrend.

Dr. med. Michael Majer

Geschäftsführer ZfP Tauberfranken GmbH – Zentrum für Personalgesundheit

Facharzt für Arbeitsmedizin – Psychotherapie

Facharzt für Chirurgie – Notfallmedizin

“Remindfully stellt Übungen bereit, um das Bewusstsein wieder in den gegenwärtigen Augenblick zu lenken und das emotionale Erfahrungsgedächtnis zu entspannen – für mehr Resilienz, gesteigerte Selbstwirksamkeit und damit bessere Entscheidungen. Ein wunderbares Tool im Coaching zur Stärkung der Skills und mehr Gelassenheit im Führungsalltag.”

Ellen Braun (Dipl.-Kffr)

Begleiterin, (Burnout-) Beraterin und (Agiler Lern-) Coach mit den Schwerpunkten Personal- und Organisationsentwicklung, sowie Arbeitskultur

"Ich arbeite in einem studentischen Forschungspraktikum mit Remindfully zusammen, weil ich die Idee spannend finde - kleine Impulse, um sich selbst im stressigen Alltag nicht zu verlieren. Eine wichtige Sache, wie ich mit Rückblick auf die Würzburger Burnout-Studie weiß. Nur wenn die Mitarbeitenden wissen, was sie machen, und warum sie es machen, also Selbstverantwortung übernehmen, dann können sie ihre Leistungsfähigkeit und Motivation halten."

Prof. Dr. Steffen Hillebrecht

Hochschullehrer für Personalwirtschaft
und Medienmanagement (FHWS)

Gliederung:

1. Funktionsweise der App
2. Einbindungsmöglichkeiten in das Unternehmen
3. Nutzen für Unternehmen
 - a. Kosteneinsparung
 - b. Personalbindung
 - c. Betriebswirtschaftliche Schadensminimierung
 - d. Leistungsfähigkeit der Belegschaft
 - e. Betriebsklima & Soft Skills
 - f. Employer Branding/Personalmarketing

1. Funktionsweise der App

Remindfully ist als mobile Applikation im App Store und Play Store zum kostenlosen Download verfügbar. Der Mehrwert der Anwendung wird durch Push-Benachrichtigungen geschaffen, mittels derer Achtsamkeits-Hinweise in kurzer Textform zugesandt werden.

Der Hinweis enthält beispielsweise die Anleitung zu einer kurzen, mentalen Achtsamkeitsübung oder einen anregenden Denkanstoß, welcher dazu animiert, für einen Moment innezuhalten und die eigene Strahlkraft im Moment zu steigern. Jeder Remindfully-Hinweis kann vollkommen unabhängig vom derzeitigen Aufenthaltsort, Geschehen oder Zeitpunkt umgesetzt werden. Die praktische Anwendung eines Hinweises nimmt lediglich 10 Sekunden Zeit in Anspruch.

Sofern die Zeit und das Interesse an einer tieferen Auseinandersetzung mit dem Hinweis besteht, stellt Remindfully in der Anwendung weiterführende Erläuterungen und Informationen zur Verfügung. So schafft die App gleichzeitig eine Informationsplattform rund um das Thema Achtsamkeit und mentale Entspannung. Um die geistige Anstrengung im Rahmen der Achtsamkeitsübung zu verringern, besteht die Option, die weiterführenden Erläuterungen anzuhören, anstatt sie selbst zu lesen.

Weitere Funktionen ermöglichen das Speichern von Hinweisen, das Verfassen von Notizen in Verbindung mit einem konkreten Hinweis, sowie das direkte Teilen eines Hinweises mit sozialen Kontakten. Somit entsteht ein reger Austausch mit dem Thema, um gemeinsam einen bewussteren Umgang miteinander zu schaffen.

2. Einbindungsmöglichkeiten von Remindfully

- Coaching/Briefing entweder live oder digital vorab
- als Incentive für die gesamte Belegschaft
- im Rahmen von Weiterbildungsprogrammen
- als Gesprächsanlass in Feedbackgesprächen
- für medizinisches Fachpersonal und Beratungsstellen im Rahmen von Therapien
- für Trainer, Coaches und Supervisoren

3. Nutzen für Unternehmen

Unternehmen und Organisationen erkannten in den vergangenen Jahrzehnten mehr und mehr die Notwendigkeit und den betriebswirtschaftlichen Nutzen, das Wohlbefinden und die Motive der Arbeitnehmenden bewusst positiv zu beeinflussen und regelmäßig zu reflektieren. “Wenn wir den Menschen in den Mittelpunkt stellen, werden wir die Unternehmensgewinne zwangsläufig und quasi nebenbei maximieren! Erst recht, wenn man unter dem Gewinn eines Unternehmens nicht nur den Geldertrag, sondern auch die Erhöhung von Erfüllung, Zufriedenheit und Lebensglück der Mitarbeiter versteht.”¹

Im Folgenden werden die verschiedenen Nutzen, welche Unternehmen aus der Implementation der App Remindfully ziehen können, aufgeführt und erläutert.

a. Kosteneinsparung

Um die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber zu steigern, greifen Personalabteilungen mehr und mehr zu Mitarbeiterangeboten, Benefits und Incentives.

Damit einher gehen immense Kosten für selbige Angebote, welche nur unter konkreten Bedingungen und in limitierten Maßstäben wahrgenommen werden können: spätestens die Home Office Richtlinien, die mit der Verbreitung des COVID-Virus einhergehen, haben sämtliche Mitarbeiterangebote auf die Probe der Digitalisierung gestellt. Daraus resultiert: Kosten für Kantine und Verpflegungen, Fitness- und Yogakurse,

¹ Johann Dr. T., Dipl.-Psych. T. Müller, (2013.) *Positive Psychologie im Beruf*, Vorwort

New Work Office Strukturen etc. bringen nur dann einen Effekt, wenn Mitarbeiter:innen 1) vor Ort sind und 2) ein a) persönliches Interesse sowie b) die Zeit haben, das Angebot wahrzunehmen, beispielsweise ein Yogakurs in der Mittagspause.

Die Entwicklungen im Zuge der COVID-19 Pandemie zeigen, dass Incentives fortan vor allem 1) ortsunabhängig - also sowohl aus dem Corporate Office, als auch aus dem Home Office nutzbar und 2) skalierbar sein sollten, was bei digitalen Angeboten vollumfänglich garantiert ist.

b. Personalbindung

Mit dem fortschreitenden Wandel im Arbeitsmarkt verändern sich die Werte und die Bindung an den Arbeitsplatz vehement. Insbesondere die Generationen X, Y sowie Z vertreten eine Haltung, die bei mangelnder Anerkennung und Wertschätzung seitens des Arbeitgebers schnell und spontan in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enden kann. Die strategische Personalbindung wird somit mehr denn je zum erfolgskritischen Wettbewerbsvorteil im Kampf um die Ressource Personal. Laut dem Engagement Index Deutschland von Gallup fühlen sich lediglich 15 % der Arbeitnehmer:innen an ihr Unternehmen emotional gebunden. Mit 16 % haben sogar mehr Menschen gar keine emotionale Bindung an das Unternehmen und 69 % lediglich eine geringe emotionale Bindung.²

Der wirtschaftliche Schaden, der bereits durch Mitarbeitende entsteht, die keine emotionale Bindung an ihr Unternehmen haben, wird in Abschnitt c näher erläutert.

Mit Remindfully verfügen Arbeitgeber über ein Incentive, welches 1) die notwendige Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitnehmenden zeigt, in dem das persönliche Wohlbefinden und Wachstum vom Arbeitgeber adressiert wird, 2) auch das Privatleben des Arbeitnehmenden bereichert und den Arbeitsplatz somit positiv konnotiert sowie die Identifikation mit dem Unternehmen steigert, 3) aufgrund des allgemeinen gesellschaftlichen Trends hin zu einem bewussten, achtsamen Lebensstil den Puls der Zeit und eine Attraktivität bei Arbeitnehmenden hervorruft.

² Engagement Index Deutschland (2019), Gallup, Seite 4

Somit kann Remindfully die Bindung, die ein Individuum zum Arbeitgeber pflegt, sukzessive hin zu einer Atmosphäre von Loyalität und Treue entwickeln. Forschungen der Hay Group bestätigen, dass eine gefestigte Bindung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in die Fehlzeiten und Mitarbeiterfluktuationen kontinuierlich reduzieren wird, während die Erträge steigen.

Ein weiterer Kontext, indem Remindfully als Tool Wertschätzung und Anerkennung vermittelt, ist im Prozess der Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand. Remindfully kann an dieser Stelle die Rückkehr in das Unternehmen begleiten und den Therapieerfolg langfristig festigen.

c. **Betriebswirtschaftliche Schadensminimierung**

Die Problematik und das Gewicht von Stresskrankheiten, sowohl zwischenmenschlich, als auch betriebswirtschaftlich wird mehr denn je untersucht und analysiert. Im Rahmen der Würzburger Burn Out Studie haben kürzlich Herr Prof. Dr. Steffen Hillebrecht und Prof. Dr. Michael Majer den wirtschaftlichen Schaden in Folge von etwaigen Krankheiten untersucht. Hierbei kamen sie zu diesem Ergebnis:

„Wenn Unternehmen 500 Euro pro Jahr und Mitarbeiter:innen investieren, können sie mit einem Ertrag von ca. 1.300 Euro rechnen.“, so Prof. Dr. Hillebrecht.³

Die Kosten für eine:n Burn-Out-Erkrankte:n liegen bei ca. 6.000 €, den die erkrankte Person durch Arbeitskosten verursacht: Die Übernahme der Lohnkosten durch die Krankenkasse erfolgt nach 6 Wochen Krankheitsfall. Bei Arbeitskosten von in der Regel ca. 200 € pro Tag, kommt man auf eine Summe von 6.000 €. Bei einer Burn-Out-Erkrankung muss man allerdings von einem längeren Ausfall des Mitarbeitenden ausgehen, in der Regel mehrere Monate bis hin zu 2 Jahren. Daher entstehen 1) Kosten des Arbeitsausfalls, 2) der Personalorganisation sowie 3) der Einarbeitung eines neuen Mitarbeitenden. Weiterhin sind die Kosten einer Wiedereingliederung nicht zu vernachlässigen, nachdem eine erkrankte Person nach erfolgreicher Therapie Schritt für Schritt in das Arbeitsleben eingegliedert werden sollte.

³ Prof. Dr. S. Hillebrecht, Prof. Dr. M. Majer. (2018). Würzburger Burnout Studie

Nicht in Zahlen zu rechnen, ist der menschliche Schaden, der entsteht und den es aus zwischenmenschlicher Sicht unbedingt zu verhindern gilt!

Bis zu 122 Mrd. € volkswirtschaftlicher Schaden wird jährlich durch Mitarbeitende verursacht, die lediglich "Dienst nach Vorschrift" absolvieren.⁴ Das bedeutet 3.873 € pro Mitarbeiter:in pro Jahr (122 Mrd € / 31,5 Millionen Menschen).

Der Schaden, der durch Mitarbeitende verursacht wird, die sich nicht emotional an ihr Unternehmen gebunden fühlen, beläuft sich in einem 1000-Menschen-Betrieb auf ca. 112.000 € pro Jahr. Im Schnitt fehlen Mitarbeitende ohne emotionale Bindung 3,5 Tage mehr im Jahr. Wenn ein Fehltag also lt. Herrn. Prof. Dr. Steffen Hillebrecht ca. 200 - 250 € Kosten verursacht, entstehen hier 700 - 875 € betriebswirtschaftlicher Schaden, pro Mitarbeiter:in, der oder die sich nicht emotional an das Unternehmen gebunden fühlt. Bei einem 1000-Mitarbeitenden-Betrieb verursachen die 16 % der Mitarbeitenden, die laut Gallup keine emotionale Bindung an ihr Unternehmen spüren, also einen Schaden von ca. 112.000 € - im Jahr.

Bereits für kleinere Unternehmen entstehen Kosten von ca. 100.000 € pro Jahr durch psychische Erkrankungen der Mitarbeitenden, belegen Schweizer Forscher.⁵

d. Leistungsfähigkeit der Belegschaft

Neben einer wissenschaftlich belegten, verbesserten Bewältigung von emotionalem Stress am Arbeitsplatz, kann Achtsamkeit vielseitige und selbstentfaltende Auswirkungen haben.⁶ Die Werte für Sprachfluss, visuell-räumliche Verarbeitung und das Arbeitsgedächtnis verbessern sich durch ein regelmäßiges Achtsamkeitstraining.

Durch Achtsamkeit kann die Qualität von Aufgaben erhöht werden, deren Bearbeitung viel Aufmerksamkeit beansprucht. Führungskräfte, die häufig in »Feuerlöschermanier« akute Probleme lösen müssen und für die keine Kontinuität in ihrer täglichen Arbeit besteht, können von Achtsamkeit nur

⁴ Engagement Index Deutschland (2019). Gallup, Seite 7

⁵ Prof. Dr. S. Hillebrecht, Prof. Dr. M. Majer. (2018). Würzburger Burnout Studie

⁶ Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. Research in personnel and human resource management 30, 115–157.

profitieren: Durch eine erweiterte Aufmerksamkeitsgabe und eine wertfreie Akzeptanz der Arbeitsbedingungen, kann Achtsamkeit dazu führen, dass sie ihre unplanbaren und kurzfristigen Aufgaben mit einer besseren Qualität ausführen.⁷

Mitarbeitende, deren Manager:innen über eine hohe dispositionale Achtsamkeit verfügt, sind signifikant zufriedener, leistungsstärker, gesünder und berichten zudem über eine ausgewogene Work- Life-Balance.⁸

Ein:e Mitarbeiter:in, dessen Achtsamkeit mithilfe eines kontinuierlichen Selbsttrainings kultiviert wurde, profitiert von einer reduzierten emotionalen Erschöpfung durch die Arbeit und äußert ein höheres Maß an Arbeitszufriedenheit.⁹

e. Betriebsklima & Soft Skills

Remindfully verkörpert einen ganzheitlichen Achtsamkeitsansatz, welcher über innere Bewegungen und Befindungen hin zu externen, zwischenmenschlichen Beziehungen hinausgeht. So adressieren die 8 Kategorien, in denen Remindfully Hinweise formuliert und zur Verfügung stellt, neben Achtsamkeit auch Selbstreflexion, Toleranz, Empathie, Optimismus, Gesundheit, Inspiration sowie Dankbarkeit.

Hieraus ergibt sich ein holistisches Spektrum, mit dessen Umfang sich nicht nur selbst reflektiert und bewusst gemacht wird, sondern auch die Beziehung und Rolle zu anderen Personen wieder mehr in den Fokus rückt. Mit Remindfully etabliert sich ein allgemeines Werteverständnis im Unternehmen, welches von Toleranz, Respekt und Empathie geprägt ist. Betriebswirtschaftliche Vorteile zeigen sich hier durch eine gesteigerte Effizienz in der Aufgabenbewältigung aufgrund von reduzierten zwischenmenschlichen Konflikten. Ein Betriebsklima, welches von Zusammenhalt und gegenseitigem Respekt gekennzeichnet ist, schafft eine Basis, auf welcher Mitarbeitende ihre Aufgaben mit einer höheren

⁷ Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management* 37, 997–1018.

⁸ Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness* 5 (1), 36–45.

⁹ Hülsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A. & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98, 310-325.

Motivation, Lösungsorientierung und Eigeninitiative bewältigen. Soft-Skills im Bezug auf Zwischenmenschliche Kompetenz und Konfliktlösung, werden so geschult und vermittelt, was bisher lediglich im Rahmen von Team-Trainings, Supervisionen und Interventionsmaßnahmen im Unternehmenskontext möglich war.

f. Employer Branding/Personalmarketing

Die fortschreitende Digitalisierung, mit der damit einhergehenden, zunehmenden Medienkompetenz und Technikaffinität der Nachwuchsgenerationen, treibt Unternehmen in eine digitale Bringschuld. Gerade im Kontext Personalmarketing und Employer Branding, ist die Herausforderung gegeben, eine Arbeitgebermarke zu entwickeln, welche den Ansprüchen und Erwartungen künftiger Arbeitnehmenden gerecht wird. Durch das Angebot von Incentives und Mitarbeiterangeboten zu Themen, die über den persönlichen Fachbereich hinausgehen oder sogar nicht-unternehmensrelevante Thematiken behandeln, investiert der Arbeitgeber aktiv in die persönliche Entwicklung und Entfaltung, sowohl im Unternehmens- als auch im privaten Kontext, wissentlich, dass damit eine Steigerung der Arbeitnehmendenzufriedenheit einhergeht.