

Das Health-Playbook

Mitarbeitergesundheit zum Wettbewerbsvorteil machen, mit Beleg statt Bauchgefühl.

Wie du Krankenstand und Fluktuation messbar senkst, die besten Leute hältst und dein Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber positionierst. Dein Fahrplan für die nächste Benefits-Saison.

Von **Ruth Biallowons**, Fachärztin für Allgemeinmedizin und Mitgründerin von aescolab



Die Menschen hinter aescolab. Weniger Krankheitstage, stärkere Teams, das ist nicht nur unser Versprechen, sondern unser Antrieb.

Wo steht dein Team wirklich, bevor du das nächste Budget verteilst?

Unverbindliches Analyse-Gespräch • kein Kauf, keine Unterschrift.

[Gespräch buchen →](#)

Was dich erwartet

Vier Kapitel vom Problem zum Beleg, und ein letzter Schritt, der nichts kostet außer einer halben Stunde.

01 **Etwas stimmt nicht, obwohl alles läuft**

Warum ein volles Benefits-Budget am Jahresende nichts beweist.

02 **Was euer aktueller Ansatz nicht zeigt**

Die Lücke zwischen „nicht krank“ und „wirklich leistungsfähig“.

03 **Vom Versprechen zum Beleg, so funktioniert es**

Wie aus einzelnen Blutwerten ein steuerbares Muster wird.

04 **Was andere gefragt haben, bevor sie gestartet sind**

Zwei Fälle, harte Zahlen und die Fragen, die wirklich kommen.

→ **Der nächste Schritt**

Kein Kauf, keine Unterschrift. Es fehlen nur noch eure Zahlen.

Etwas stimmt nicht, obwohl alles läuft

Markus führt ein mittelständisches Tech-Unternehmen mit gut 220 Mitarbeitern. Über die Jahre hat er einiges für die Gesundheit seiner Leute aufgesetzt: Obstkorb, Wellpass-Kontingent, einen Gesundheitstag mit Rücken-Screening. Im Dezember sitzt er über der Budgetplanung fürs nächste Jahr und fragt sich, was das alles eigentlich gebracht hat. Er hat eine Teilnahmequote. Sonst nichts.

„Wir geben jedes Jahr fünfstellig aus, und am Jahresende habe ich nichts in der Hand, das mir zeigt, ob es etwas verändert hat.“



So sieht der Dezember aus, wenn am Ende nur eine Teilnahmequote bleibt.

Das ist kein Einzelfall. Das ist die Regel.

Und ich sage dir gleich vorweg: Es liegt nicht an deinem Engagement. Du tust schon viel richtig. Das Problem ist nicht, dass du zu wenig tust. Das Problem ist, dass dir die halbe Information fehlt, um zu sehen, ob es wirkt.

Das Bauchgefühl sagt: Ein gesundes Team arbeitet besser und bleibt länger. Das stimmt auch. Nur kannst du es bisher nicht belegen. Du siehst, wer beim Yoga war. Du siehst nicht, warum die Leistungsträgerin aus dem Vertrieb seit dem Frühjahr schleichend abbaut, obwohl sie nichts anders macht. Öfter krank, leiser in Meetings. Sie selbst hält es für Stress. Das kann sein. Es kann aber auch ein Eisenspeicher im Keller sein, der ihre Konzentration kostet, lange bevor ein Befund auffällig wird. Ohne Messung bleibt es eine Vermutung. Und Vermutungen kann man nicht steuern.

Dahinter steckt mehr als ein Budget, das verpufft. Gute Leute zu halten ist in unruhigen Zeiten die halbe Miete, und gerade die Guten gehen zuerst, wenn sie sich schlecht fühlen und keiner hinschaut. Und während du um jede Fachkraft konkurrierst, entscheidet längst mit, ob du als Arbeitgeber wirklich etwas für die Gesundheit deiner Leute tust oder nur etwas anbietest.

Die Menschen, die du am liebsten im Team hättest, haben fast alle dieselbe Eigenschaft: Sie wollen an sich arbeiten und besser werden.

Eine Maßnahme, die genau diesen Antrieb bedient statt nur ein Goodie zu verteilen, spricht sie direkt an. Denn es ist auch eine Frage, wen du anziehst. Ein reiner Benefit-Katalog lockt vor allem die, die sich aufs nächste Goodie freuen, und das sind nicht zwingend die, die im Job Gas geben. Wer dagegen mit echter Substanz wirbt, spricht die Leistungswilligen an und gibt ihnen einen Grund zu bleiben. Das ist im Wettbewerb um Talente bares Geld wert, und anders als ein Obstkorb ist es etwas, das Bewerber von der Konkurrenz unterscheidet.

Der nächste Dezember kann anders aussehen. Dein Erfolg hängt nicht mehr an einer Teilnahmequote. Du weißt, dass deine Maßnahmen auf die echten Stellschrauben gezielt haben. Dass das Budget dorthin geflossen ist, wo es wirkt. Dass weniger Leute unter ihrer Leistung gearbeitet haben und dass die, die du halten willst, einen Grund mehr haben zu bleiben. Dafür ist dieses Playbook da.

Was euer aktueller Ansatz nicht zeigt

Kurz, wer hier schreibt. Ich bin Ruth Biallowons, Fachärztin für Allgemeinmedizin mit Spezialisierung auf funktionelle Medizin und über 20 Jahren klinischer Erfahrung. 2024 habe ich aescolab mitgegründet, heute eines der führenden Unternehmen für datenbasierte Mitarbeitergesundheit in deutschen Firmen. Daneben leite ich Biallomed, eine Privatpraxis für funktionelle Diagnostik in Deutschland.

Was aescolab macht, macht ein Hausarzt-Check nicht: eine umfangreiche Blutanalyse weit über den Standard hinaus, mit deutlich mehr Biomarkern, ganzheitlich auf Zusammenhänge und Muster gelesen statt Wert für Wert. Wir messen nicht nur gegen den Referenzbereich, sondern gegen den Optimalbereich, und am Ende steht kein Zahlenblatt, sondern eine klare Priorität und eine personalisierte Liste an Schritten zur Umsetzung.

1.850+

begleitete Kunden

2.100+

erstellte Analysen

165k+

ausgew. Biomarker

55+

Partnerpraxen

Das alles in Kooperation mit über 55 Partnerpraxen in ganz Deutschland und dem IMD Berlin, einem der führenden Speziallabore Europas. Mit dem Konzern Merck hatten wir bereits 2024 eine erfolgreiche Pilotstudie, die klar die positiven Effekte gezeigt hat: Weniger Infekttage, höhere Zufriedenheit, starke Bindung von guten Mitarbeitern. Aus diesem Pilot ist längst mehr geworden: Inzwischen betreuen wir bei Merck mehrere hundert Mitarbeiter über mehr als zehn Abteilungen hinweg. Mit Brother haben wir das System im Mittelstand gefahren, beides mit belegten Ergebnissen, zu denen ich gleich komme. Wie sehr das Thema Menschen bewegt, sieht man auch außerhalb der Praxis: Mein Podcast hat über 200.000 Abonnenten, und Men's Health hat über aescolab berichtet.

Eine Sache vorweg, weil ich weiß, wie Unternehmer lesen: Du brauchst eine Grundlage, auf der du selbst urteilst und deine Entscheidung mit Zahlen vor deinem Team vertreten kannst. Genau dafür zeige ich dir, was die üblichen Gesundheitsmaßnahmen übersehen, und was das für eine Belegschaft bedeutet, die du gesund und im Unternehmen halten willst.

Denn die meisten Angebote sind im Kern Goodies. Sie kosten Geld und werden mal mehr, mal weniger genutzt, aber ihr Effekt verpufft: Wer Wellpass nutzt, wäre ohnehin ins Studio gegangen. Eine echte Analyse macht etwas anderes. Sie zeigt jedem zum ersten Mal konkret, woran er arbeiten kann, und spricht damit genau den Wunsch an, besser zu werden, der deine besten Leute auszeichnet.

ANGEBOT IST NICHT NUTZUNG



- **Mit aescolab:** Aus Fragebogen und Blutwerten wird für jeden eine konkrete, maßgeschneiderte Empfehlung für Sport, Ernährung und mehr, statt eines allgemeinen Angebots für alle. Genau das bringt Mitarbeiter ins Handeln, auch die, die sonst nie etwas genutzt hätten.

Jetzt zur Lücke

Frag dich, was deine bisherigen Werkzeuge eigentlich messen. Eine Mitarbeiterbefragung misst Stimmung, Wellpass misst Nutzung, der Gesundheitstag misst, wer vorbeikam. Alle drei sind nicht falsch. Aber keines misst den körperlichen Zustand hinter Leistung, Konzentration und Infektanfälligkeit, und genau dort sitzen die Defizite, die Krankenstand und Präsentismus treiben.

**Präsentismus ist der teurere Bruder des Krankenstands.
Wer krank zu Hause bleibt, taucht in einer Statistik auf. Wer
anwesend ist und bei halber Kraft arbeitet, taucht nirgends auf.**

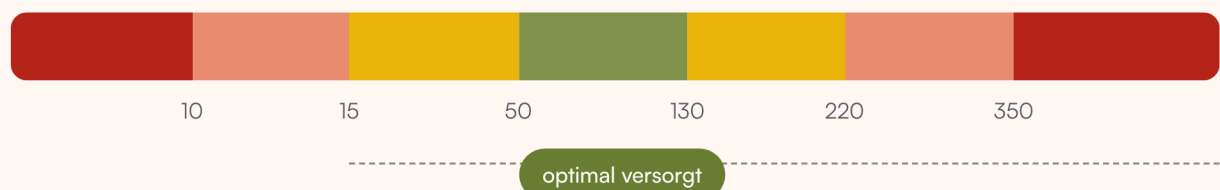
Das kostet dich jeden Tag, nur eben unsichtbar.

Es gibt noch ein Problem davor. Die übliche Diagnostik zerfasert. Der eine war beim Hausarzt, die andere beim Orthopäden. Niemand fügt das zusammen. Und solange jede Einzelmessung für sich im grünen Bereich liegt, entsteht der trügerische Eindruck, es sei alles in Ordnung. Dieser Eindruck ist teuer. Er verhindert, dass jemand die Muster sieht, die erst entstehen, wenn man die Werte nebeneinanderlegt und im Zusammenhang liest.

Dazu kommt ein zweiter blinder Fleck, und der ist medizinisch. Ein normaler Check fragt: krank oder nicht krank? Er arbeitet mit dem Normbereich, und der Normbereich ist breit. Zwischen „nicht krank“ und „optimal versorgt“ liegt ein großer Korridor. In diesem Korridor funktionieren Menschen. Sie sind nur nicht leistungsfähig, weil der Referenzbereich ein Bevölkerungsdurchschnitt ist, kein Zielwert für deine Leute.

BEISPIEL • FERRITIN (EISENSPEICHER)

ng/ml • Laborbefund vs. funktionell optimale Versorgung



● Labor: ab 15 „unauffällig“ ● Funktionell optimal: 50–130 ● Mangel

Was „normal“ heißt, ist nicht, was „optimal“ heißt. Genau in diesem Abstand sitzt das Verbesserungspotenzial, das niemand sieht, der nur auf den Normbereich schaut.

Das Raster wurde nie dafür gebaut, diesen Korridor zu finden. Das ist die Lücke zwischen einer Belegschaft, die funktioniert, und einer, die wirklich leistungsfähig ist.

Jetzt mit einem kostenlosen Test + Beratung starten.

Starte mit einem Erstgespräch, plus einem kostenlosen Test für dich als Geschäftsführer.

[Erstgespräch sichern →](#)

So sieht der Unterschied in der Praxis aus

	Standard-BGM Obstkorb, Wellpass, Befragung	Datenbasiertes Gesundheitssystem
Was es misst	Angebot und Nutzung	körperliche Stellschrauben im Blut
Datenbasis	Teilnahmequote, Stimmung	ganzheitlich ausgewertete Blutwerte
Maßstab	krank oder nicht krank	optimal versorgt oder nicht
Reichweite	erreicht die ohnehin Aktiven	aktiviert auch die, die sonst nie mitmachen
Am Jahresende	eine Quote	ein aggregierter Beleg auf Team-Ebene
Arbeitgebermarke	ein Angebot wie viele andere	ein belegbares Differenzierungsmerkmal
Wohin das Budget fließt	mit der Gießkanne	gezielt auf das, was wirkt

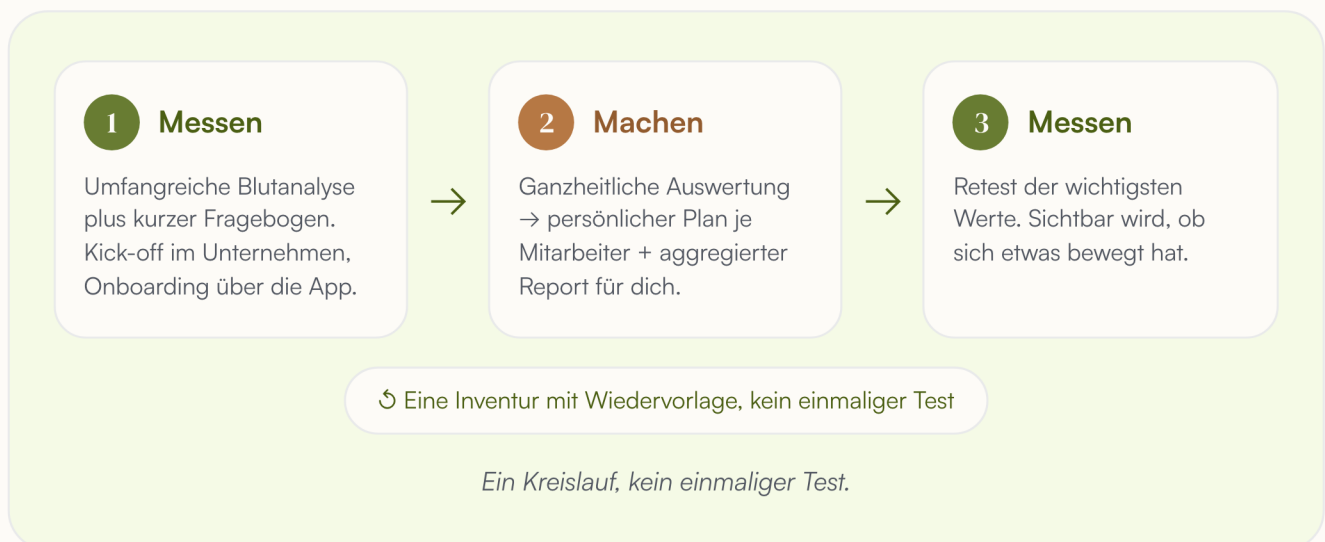
Jetzt zieh die Kette einmal durch. Ein aggregierter Firmen-Report ist erstmal nur ein Feature. Na und? Er zeigt dir Muster statt Einzelfälle, also wo im Team die Versorgung wirklich abreißt. Und was heißt das für dich? Du steckst dein Budget gezielt dorthin, statt es auf Verdacht über alle zu verteilen, die es ohnehin nicht brauchen. Und am Ende hast du das, was dir bisher gefehlt hat: einen Beleg in der Hand und eine Entscheidung, die du nicht mehr mit dem Bauch treffen musst.

***„Wir versprechen Gesundheit“ wird zu „wir können sie belegen“.
Das ist der Unterschied, den kein Obstkorb kontern kann.***

Vom Versprechen zum Beleg, so funktioniert es

*Ein niedriger Eisenspeicher kann auf die Konzentration schlagen,
lange bevor sich jemand krank fühlt.*

Das klingt nach einem Detail, ist aber der Kern. Einzelne Werte lügen, wenn man sie einzeln liest. Erst im Zusammenhang erzählen sie die Geschichte. Genau dafür ist aescolab gebaut: nie auf eine Zahl allein zu schauen, immer auf das Muster dahinter. Ob ein Ansatz trägt, entscheidet ohnehin nicht der Lebenslauf, sondern das, was danach passiert: über 57 Bewertungen mit 4,9 Sternen. Wie das konkret läuft, ist bewusst schlicht gehalten, ein Kreislauf in drei Takten.



Nimm Ferritin, den Eisenspeicher, als anschauliches Beispiel. Im Labor gilt ein Wert ab etwa 15 ng/ml als unauffällig, die Obergrenze liegt jenseits von 200. Ein Wert knapp über der unteren Grenze geht also glatt als „alles in Ordnung“ durch. Funktional gut versorgt bist du aber erst deutlich höher, im Bereich von rund 50 bis 130 ng/ml. Niedrige Eisenspeicher hängen mit Erschöpfung und nachlassender geistiger Leistung zusammen, und zwar schon bevor eine Blutarmut vorliegt. Für eine Wissensarbeiterin, deren Job Konzentration ist, ist das kein Schönheitsfehler im Befund. Das ist ihre halbe Leistungsfähigkeit.

Eisen ist nur ein Indiz von mehreren. Lies die Werte wie ein Ermittler, der einen Fall rekonstruiert. Der Omega-3-Index zeigt, wie es um die Fettsäureversorgung steht, eine bessere Versorgung ist bei Erwachsenen mit besserer kognitiver Funktion assoziiert, der optimale Bereich beginnt bei etwa 8 Prozent. Magnesium wiederum ist in Beobachtungsstudien mit besserer Schlafqualität verbunden, und schlechter Schlaf ist der stille Treiber hinter halben Arbeitstagen. Jeder Wert für sich ist ein Hinweis. Zusammengelesen ergeben sie ein Bild, das ein einzelner Grenzwert nie zeigt.

Nimm den Kollegen aus der Entwicklung, 41, seit dem Frühjahr langsamer und häufiger erkältet. Sein Hausarzt-Befund: unauffällig.

In einer breiteren Analyse zeigt sich ein anderes Bild. Der Eisenspeicher liegt im unteren Normbereich, die Fettsäureversorgung unter dem optimalen Korridor, der Schlaf ist schlecht. Kein dramatischer Einzelwert, sondern drei kleine Defizite, die zusammen seine Leistung ausbremsen. Das ist der Fall, den ein Standard-Check nicht löst, weil er jede Spur einzeln betrachtet und keine davon allein laut genug ist.

Auf Firmenebene wird daraus eine Landkarte. Nicht wer was hat, das bleibt privat, sondern wo im Unternehmen die Versorgung am häufigsten abreißt. Wenn ein großer Teil eines Teams im selben Bereich Defizite zeigt, ist das eine Stellschraube, an der du als Arbeitgeber drehen kannst, gezielt und mit messbarem Vorher und Nachher. Was sich so im Blut zeigt, taucht oft erst Monate später im Krankenstand auf. Wer es vorher sieht, kann handeln, statt zu reagieren.

Ein Werkzeug, das du diese Woche selbst anwenden kannst

Eine kleine Inventur für dein Gesundheitsbudget, drei Schritte, eine Stunde Arbeit:

- 1 Rechne nach.** Zieh die Nutzungszahlen eurer letzten drei Gesundheitsmaßnahmen und teile die Kosten durch die Zahl der wirklich aktiven Mitarbeiter, nicht durch alle. Was kostet euch ein tatsächlich erreichter Mensch? Die Zahl überrascht die meisten.
- 2 Frag nach dem Unsichtbaren.** Lass im nächsten Team-Meeting anonym abstimmen, wie viele in den letzten vier Wochen wegen Müdigkeit oder Konzentrationsproblemen unter ihrer Leistung gearbeitet haben. Diese Zahl steht in keiner Krankenstatistik, und sie ist meistens höher als gedacht.
- 3 Prüf den Maßstab.** Geh eure Maßnahmen durch und markiere, welche etwas messen und welche nur etwas anbieten. Alles, was nur anbietet, ist Hoffnung. Nur was misst, gibt dir am Ende Klarheit.

**Alles, was nur anbietet, ist Hoffnung.
Nur was misst, gibt dir am Ende Klarheit.**

Danach weißt du mehr über den Zustand eurer Investition als die meisten Geschäftsführungen über ihre. Und du hast eine erste Ahnung, wo das größte Verbesserungspotenzial liegt, bevor ihr den ersten Wert gemessen habt.

aescolab neben den üblichen Maßnahmen

Bevor du das nächste Budget verteilst, leg die Optionen einmal nebeneinander. Die meisten Benefits stellen etwas *bereit* und hoffen auf Nutzung. aescolab ist ein Regelkreis, Messen, Machen, Messen, mit individueller Diagnostik und anonymem Firmen-Report. Der Mehrwert liegt auf zwei Ebenen: Es senkt Kosten, und es macht dich als Arbeitgeber attraktiv.

Andere bieten an. aescolab belegt, und zieht Menschen an, die an sich arbeiten wollen.

Kriterium	aescolab Diagnostik-Regelkreis	WellPass / EGYM Fitness-Abo	Obstkorb Office-Perk	Gesundheitstag Aktion / Event
Individualisierung	● Hoch Plan je Blutwert	● Mittel Eigene Auswahl	● Keine Gleich für alle	● Gering Gleich für alle
Motivation	● Intrinsisch Supplemente 30→88 %	● Bedingt Nur Aktive	● Kaum Kein Verhalten	● Kurz Strohfeuer
Messbarer Impact	● Belegt Retest: 65 % besser 2/3	● Nur Quote Kein Nachweis	● Keiner Nicht messbar	● Keiner Nur Teilnehmer
Reichweite	● Breit 96 % Abschluss	● Selektiv Rest außen vor	● Zufällig Wer vorbeigeht	● Einmalig Nicht nachhaltig
Datenschutz	● Getrennt Firma nur anonym	● Unkritisch ...ohne Erkenntnis	● Unkritisch Keine Daten	● Variabel Je nach Anbieter
Arbeitgeber-USP	● Selten Hebt sichtbar ab	● Standard „Hat fast jeder“	● Hygiene Wird erwartet	● Gering Wenig Profil
Wann es passt	Steuerungsebene über allem, zeigt, wo zu investieren ist.	Für Sportaffine sinnvoll, behalten . aescolab speist Empfehlungen ein.	Nettes Signal, als Kultur-Geste , nicht als Maßnahme.	Gut zum Auftakt , nicht als Dauerhebel.

● Stärke / belegbar ● bedingt ● Schwäche / nicht belegbar

Felder auf der nächsten Seite mit euren Zahlen füllen →

Zwei Hebel, ein Beleg für die Budgetrunde

Der Wert entsteht auf zwei Ebenen. Der eine Hebel lässt sich rechnen, den füllst du gleich mit euren Zahlen. Der andere ist schwerer zu messen und meist der teurere.

HEBEL 1 • KOSTEN

Was es spart

Belegte Einsparung aus dem Pilot, skaliert auf eure Teamgröße.

Krankheitskosten je MA/Jahr
vorher → mit aescolab **6.731 → 5.381 €**

Einsparung je MA/Jahr
-20,2 %, -4,5 AU-Tage **1.350 €**

× eure Mitarbeiterzahl × _____ MA

= Einsparpotenzial / Jahr € _____

Pilot-Durchschnitt. Beispiel 200 MA ≈ 270.000 €/Jahr, Präsentismus noch nicht eingerechnet.

HEBEL 2 • EMPLOYER BRANDING

Wen es bindet & anzieht

Der eigentliche Hebel im Fachkräftemangel, schwerer messbar, oft teurer als der Krankenstand.

- ✓ **Bindet Leistungsträger:** „Mein Arbeitgeber investiert messbar in *mich*“ wirkt anders als ein Obstkorb. Eine Nachbesetzung kostet schnell ein halbes Jahresgehalt.
- ✓ **Sichtbar differenzierend:** „Datenbasierte Gesundheitsanalyse“ ist im Recruiting nennbar, WellPass hat jeder.
- ✓ **Zieht die Richtigen an:** spricht Menschen an, die an sich arbeiten wollen, die Kultur, die du dir wünschst.

Belegt: **96 %** Abschlussquote, **>90 %** wollten fortsetzen, **4,9★** aus 57 Bewertungen.

CHECKLISTE • WORAN DU EINE GESUNDHEITSMASSNAHME MISST

- | | |
|---|--|
| ☐ Misst sie etwas, oder bietet sie nur an? | ☐ Erreicht sie auch die Stillen, nicht nur die Aktiven? |
| ☐ Habe ich am Jahresende mehr als eine Teilnahmequote? | ☐ Kann ich sie im Recruiting nennen, ohne dass jeder sie hat? |
| ☐ Stärkt sie die Bindung meiner Leistungsträger? | ☐ Ist der Datenschutz so gebaut, dass die Belegschaft mitzieht? |

Krankheitstage senken kann jeder versprechen. aescolab belegt es, und macht dich zum Arbeitgeber, für den die Besten bleiben und sich die Richtigen bewerben.

Kennzahlen aus realen aescolab-Pilotprojekten (u. a. Merck KGaA). Die Bewertung der Vergleichsanbieter ist eine begründete Einschätzung der jeweiligen Maßnahmen-Kategorie; einzelne Anbieter können abweichen. Die Einsparung je MA ist ein Pilot-Durchschnitt, das tatsächliche Ergebnis hängt von Ausgangslage und Umsetzung ab.

Was andere gefragt haben, bevor sie gestartet sind

Wir haben das nicht nur am Reißbrett entworfen. Zwei Beispiele aus der Praxis, mit Zahlen statt Versprechen.

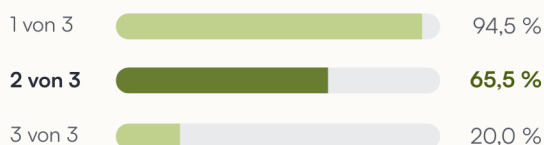
CASE • MERCK

● Pilotgruppe ● Kontrollgruppe

Mit dem Wissenschafts- und Technologiekonzern aus Darmstadt läuft ein Studienpilot als Difference-in-Differences-Analyse über zwei Kohorten, Pilot- gegen Kontrollgruppe, vier Monate, sechs Befragungszeitpunkte, Blutanalysen zu Beginn und am Ende.

BLUTWERTE

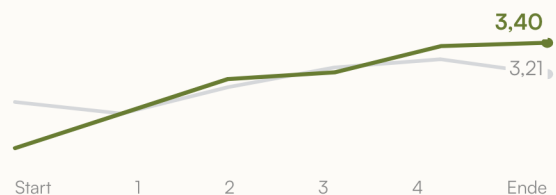
65 % verbesserten 2 von 3 kritischen Biomarkern



Anteil mit verbessertem Biomarker - Start vs. Ende

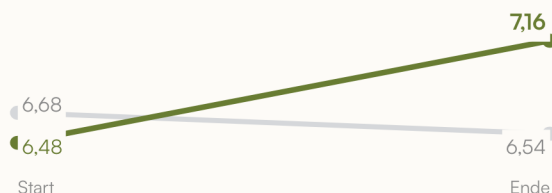
ENERGIE

Energielevel stieg fast 4× so stark: +0,64 vs. +0,17



GEISTIGE FÄHIGKEIT

Psychische Arbeitsfähigkeit klar höher: 7,16 vs. 6,54



INFEKTIONEN

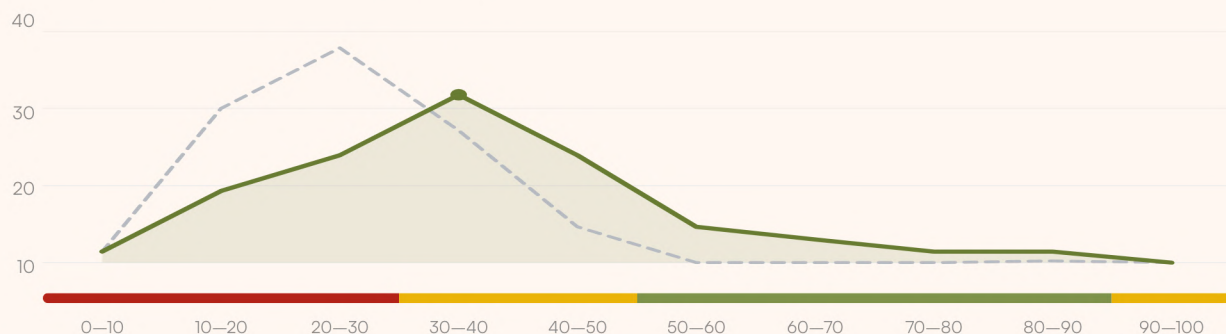
Rund 25 % weniger Infekt-Tage als die Kontrollgruppe



Dazu halbierte sich der Vitamin-D-Mangel nahezu (77 → 40 %), und der Anteil im erhöhten metabolischen Risikobereich sank von 35 auf 22 %. Auf Basis dieser Evidenz hat Merck den deutschlandweiten Rollout formal freigegeben.

Verteilung Vitamin D im Team

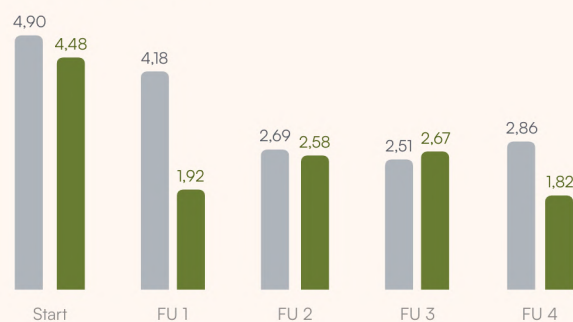
Anteil der Mitarbeiter je Konzentrationsbereich • ng/ml



Die Verteilung verschiebt sich klar nach rechts, weg vom Mangel (rot) hin zum optimalen Bereich (grün). Der häufigste Wert wandert von 20–30 auf 30–40 ng/ml.

Tage mit Infekt (Ø, letzte 4 Wochen)

■ Kontrolle ■ Pilot



0,62 Tage weniger

Was die Fragebögen zeigen

Die **Pilotgruppe** hatte im Schnitt **0,62 Tage weniger** mit Infekt im 4-Wochen-Zeitraum als die Kontrollgruppe.

↘ Pilotgruppe Ø ΔTage: **-2,65**

↘ Kontrollgruppe Ø ΔTage: **-2,03**

Direkt nach dem Start der Maßnahmen (Follow-up 1) zeigt sich der stärkste Effekt in der Pilotgruppe.

„Durch das Projekt mit aescolab haben wir erlebt, welchen Unterschied präventive Blutanalyse machen kann. Weniger Infekte, mehr Energie im Team und vor allem: konkrete, umsetzbare Impulse für den eigenen Lebensstil. Ich kann die Teilnahme nur empfehlen.“



Christian Hildebrand
Leiter EF-SM-L, Merck

CASE • BROTHER

Bei Brother Deutschland, einem mittelständischen Industrieunternehmen, haben wir das System im Betrieb gefahren, vom Kick-off über die Analyse bis zum aggregierten Report für die Personalleitung.

94,5 %

verbesserten mind. einen Top-
Blutwert

80 %

Umsetzungsquote der
Empfehlungen

100 %

erhielten individuelle Beratung

Im Schnitt stieg Vitamin D um 5,23 ng/ml (trotz Winter), Magnesium um 1,85 mg/l, der Blutzucker sank um 5,9 mg/dl. Es zeigt, dass das System nicht nur im Konzern funktioniert, sondern im Mittelstand, wo jede ausgefallene Schlüsselperson sofort spürbar ist.

„Als verantwortungsvoller Arbeitgeber legt Brother großen Wert auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Mit der Blutwertanalyse von aescolab schaffen wir ein gezieltes Angebot zur Gesundheitsförderung und stärken gleichzeitig die Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. Die Zusammenarbeit verläuft durchweg positiv und überzeugt durch Professionalität und Qualität.“

**Katrin Hill**

Head of HR & CSR, Brother

Die Fragen, die fast immer kommen, ehrlich beantwortet

„Das schauen wir uns am Jahresende an.“

Verständlich, nur fällt die Budgetentscheidung fürs nächste Jahr meist im Herbst, im Q4-Planungsfenster. Wer dann schon Zahlen hat, plant mit Fakten statt mit Vorsätzen. Lass uns einen Termin im Planungszyklus setzen, dann bist du vorbereitet, wenn es zählt, und musst nicht ein weiteres Jahr ins Blaue budgetieren.

„Passt gerade nicht.“

Dann passt zumindest der erste Schritt. Ein Gespräch kostet dich nichts außer einer halben Stunde, und du gehst mit einer klareren Vorstellung raus, ob und wann es für euch Sinn ergibt. Kein Termin danach, kein Haken.

„Bei uns macht doch eh keiner mit.“

Das löst genau dieses System. Ein anonymer Obstkorb spricht niemanden an. Niemand macht bei Yoga mit, weil die Firma es gut meint. Aber fast jeder will wissen, woran seine eigene Müdigkeit liegt, und was er konkret dagegen tun kann. Eine persönliche Analyse mit klaren, umsetzbaren Empfehlungen weckt genau diesen Wunsch, sich zu verbessern, und zwar auch bei denen, die bei klassischen Angeboten nie mitgemacht hätten. Wie hoch das Commitment ausfällt, zeigt der Merck-Pilot: 96 Prozent Abschlussrate, und über 90 Prozent der Teilnehmer wollten das Programm fortsetzen. Und dass die Analyse Verhalten wirklich verändert, zeigt eine Zahl besonders deutlich: Vor der ersten Messung nahmen **30 Prozent** der Pilotgruppe gezielt Supplemente, danach **88 Prozent**, während sich in der Kontrollgruppe nichts bewegte.

„Wer sieht eigentlich die Blutdaten meiner Leute?“

Das ist die wichtigste Frage, und die Antwort ist klar. Die individuellen Werte sieht ausschließlich der jeweilige Mitarbeiter selbst. Der Firmen-Report ist immer aggregiert und anonymisiert, sodass kein Rückschluss auf Einzelne möglich ist. Geschäftsführung, Vorgesetzte und, falls vorhanden, der Betriebsrat bekommen nie individuelle Gesundheitsdaten zu sehen. Nie. Das ist kein Kleingedrucktes, das ist der Aufbau des Systems, und genau das macht es überhaupt erst zu einer Maßnahme, hinter der die Belegschaft steht.

„Was kostet das real?“

Das hängt von Teamgröße und Zuschnitt ab, und das klären wir im Gespräch, statt es hier in eine Liste zu pressen, die für euch ohnehin nicht stimmt. Was ich dir sagen kann: Es rechnet sich anders, wenn du die unsichtbaren Kosten von Präsentismus und Fluktuation dagegenstellst. Ein Leistungsträger, der ein halbes Jahr bei achtzig Prozent läuft, kostet dich still mehr als die Analyse, die zeigt, woran es liegt.

„Wir haben doch schon Wellpass.“

Gut. Behalt es. Aber sei ehrlich, wen Wellpass erreicht: die, die ohnehin ins Studio gehen. Eine Analyse macht etwas anderes. Sie gibt jedem einen konkreten Grund, etwas zu ändern, und bringt damit auch die in Bewegung, die von sich aus nie angefangen hätten. Das eine ersetzt das andere nicht, es liegt eine Etage darüber. Mehr noch: Wir können euer bestehendes Angebot gezielt in die persönlichen Empfehlungen einbauen, nur für eure Mitarbeiter, sodass aus einer allgemeinen Wellpass-Mitgliedschaft ein konkreter nächster Schritt wird und die Nutzung der Maßnahmen, die ihr ohnehin bezahlt, spürbar steigt. Und im Wettbewerb um Fachkräfte zählt der Unterschied: Wellpass hat fast jeder, eine belegte, datenbasierte Gesundheitsanalyse hebt dich als Arbeitgeber sichtbar von der Konkurrenz ab.

**Der Unterschied zwischen „ich vermute“
und „ich weiß, wo und wie stark“, ist der
Unterschied zwischen Vermutung und Gewissheit.**

Es fehlen nur noch eure Zahlen

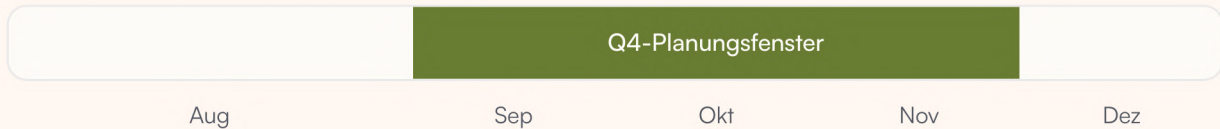
Eine letzte Sache, bevor du weiterblätterst. Bis hierhin ging es um das medizinische Fundament. Was jetzt kommt, ist der praktische Teil, und den verantwortet mein Mitgründer und Geschäftsführer Tobias gemeinsam mit mir. Denn die beste Analyse nützt nichts ohne einen Plan, wie sie in dein Unternehmen passt.

Genau das ist der Kern unseres Erstgesprächs: Wir schauen uns gemeinsam an, was du heute schon für die Gesundheit deiner Leute tust, und decken auf, wo dein Budget gerade verpufft.

Du gehst auch dann mit Klarheit raus, wenn wir am Ende nicht zusammenarbeiten.

Der erste Schritt ist einfach. Kein Kauf, keine Unterschrift. Ein Gespräch, in dem wir uns euer Team anschauen und ehrlich sagen, ob und wie eine Analyse für euch Sinn ergibt. Das Programm dahinter heißt aescolab Health Programm. Wer im Gespräch startet, bekommt unseren Leitfaden dazu, mit dem du die Maßnahme intern verankerst, ob im Führungskreis, gegenüber dem Betriebsrat oder im Team. Der ist bewusst so gebaut, dass du ihn eins zu eins in deine nächste Budgetrunde mitnehmen kannst, mit den Argumenten, die zählen: Wirkung, Reichweite, Datenschutz, der Effekt auf Bindung und Arbeitgeberattraktivität und die Kosten im Verhältnis zum unsichtbaren Verlust durch Präsentismus und Fluktuation.

WARUM JETZT UND NICHT IM MÄRZ



- Budgets fürs nächste Jahr werden verteilt
- Ein Gesundheitseffekt braucht ein paar Monate Vorlauf

Wer im Q4 startet, hat zur nächsten Saison eine andere Ausgangslage als wer wartet.

Druck machen wir keinen, die Entscheidung liegt bei dir. Du hast jetzt das Werkzeug, die Mechanik und die ehrlichen Antworten — es fehlen nur noch eure Zahlen. Die bekommst du aus einem Gespräch.

Finde heraus, wo dein Team wirklich steht.



Buche dein unverbindliches Analyse-Gespräch direkt bei mir. Kein Kauf, keine Unterschrift.

Analyse-Gespräch buchen →

Tobias Mörtel

aescolab • calendly.com/tobias-moertel

 **aescolab** datenbasierte Mitarbeitergesundheit • aescolab.de



Dahinter stehen echte Menschen. Wir freuen uns darauf, euer Team kennenzulernen.