

Kaleidoskop – Roman von Jürgen T. Knauf

Ein Roman der mit dem Leser spricht ..

Über 80 x 5 Sterne – dieses Buch kann Ihr Leben verändern ..

Ein fesselnder Roman über die Macht des Perspektivenwechsels zum Thema Körper, Geist und Seele – voller Inspirationen, eingewoben in einer Geschichte, die jedem passieren könnte.

<https://www.scopar.de/kaleidoskop>

Fachtagung 2017: Erfolgsfaktor Gesundheit

**6.10.2017 in Schweinfurt: Erfolgsfaktor
Gesundheit – Fachtagung unter Beteiligung
von SCOPAR und Impulsvortrag von Jürgen
T. Knauf**

**Schweinfurt: Erfolgsfaktor Gesundheit –
Fachtagung unter Beteiligung von SCOPAR
und Impulsvortrag von Jürgen T. Knauf**

Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource im Unternehmen. Erhalt und Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten sind somit kritischer Erfolgsfaktor für die

Wettbewerbsfähigkeit.

Jürgen T. Knauf – Referent der Fachtagung BGM

Bei dieser Fachtagung werden Sie von guten Beispielen inspiriert und erhalten die aktuellsten Informationen rund um Betriebliches Gesundheitsmanagement. Nutzen Sie die Gelegenheit auch, um Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen!

Die Region Mainfranken verfügt über eine hohe Dichte von Gesundheitsunternehmen, darunter zahlreiche renommierte Anbieter von Präventionsmaßnahmen sowie die SCOPAR GmbH, die mit einem Stand vertreten ist.

Unser Geschäftsführer Jürgen T. Knauf hält den Impulsvortrag: Erfolgsfaktor Wettbewerb – BGM rechnet sich! – und steht bei Fragen persönlich zur Verfügung.

Wir laden Sie ein, mit Experten zu diskutieren und gesunde Lösungen für Ihr Unternehmen zu entwickeln.

[Details und den Flyer zur Anmeldung finden Sie hier.](#)

[Gesunde Mitarbeiter – gesunde Unternehmen: so einfach ist es!](#)

10 Geheimnisse „zeitgemäßer“ Führung

Die 10 Geheimnisse „zeitgemäßer“ Führung

Ein Weckruf von Professor Günther H. Schust (SCOPAR GmbH)

Der globale Wettbewerb ist schon längst ein Wettbewerb der vernetzten Führungsfähigkeit geworden. Doch das „WIE“ befindet

sich im Wandel: Wie können Führungskräfte den Anforderungen begegnen und neue Generationen von Mitarbeitern wirksam in das 21. Jahrhundert führen? Wie können Führungskräfte beim Tempo der Entwicklung digitaler Technologien und Innovationen mithalten? Wie können Führungskräfte dem komplexen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel gerecht werden? Wie können Führungskräfte Ihre teilweise verlorene Akzeptanz zurückerlangen? Was dafür notwendig ist, verraten folgende 10 Tipps.

1. Führung bedeutet: Wertebasierte Suche + Auswahl der Leistungsträger

Jede Führungskraft hat eine sehr subjektive Vorstellung vom Aussehen und von der „Persönlichkeit“ eines Kandidaten oder einer Kandidatin. So kommt es, dass Führungskräfte bei der Personalsuche und -auswahl immer die gleichen Muster anwenden und sehr leicht Menschen „aufsitzen“, die wie ein Chamäleon ihre Einstellung dem geforderten Denken und Handeln anpassen. So entspricht nur jeder siebte Mitarbeiter den Erwartungen der Unternehmen und ob es mit der „Chemie“ stimmt und der Mitarbeiter überhaupt ins Team passt, zeigt sich erst später. Erfolgreiche Führungskräfte haben dies längst erkannt und wenden daher unser wertemetrisches Evaluationsverfahren für die Personalauswahl an, um teure Fehlbesetzungen zu vermeiden.

2. Führung bedeutet: Sich

selbst führen können

„Wer andere Menschen führen will, muss sich erst selbst führen können“, so die These von Professor Dr. Lutz von Rosenstiel, LMU Universität München. D.h. auch, dass man sein eigenes (Lebens-)Projekt und die dazugehörigen Prozesse sinnhaft entscheiden, gestalten und leben können muss. Die Führungskraft ist als Vorbild für den „roten Faden“ verantwortlich, dass die Beteiligten/Partner auch „in Rom ankommen“ und das „Was“, „Wofür“, „Wie“ und für „Wen“ glaubhaft beherrschen. Sich selbst führen zu können, bestimmt damit nicht nur die Qualität unserer Zukunft, sondern auch unseres ganzen (Berufs-) Lebens.

3. Führung bedeutet: Realisierungs- und Handlungskompetenz

D.h. Gesundes Arbeiten in agilen, interaktiven Strukturen und gemischten (männlichen / weiblichen) Teamkonstellationen, ohne Rücksicht auf Status, Position und Alter.

Führung erhält dadurch eine neue Dimension, wenn sie nicht mehr festlegt, verdichtet und kontrolliert (Kontrolle zerstört übrigens Vertrauen!), sondern initiiert, Handlungsräume aufzeigt und emotional Visionen fördert. Zu stark verbreitet sind aber Verhaltensweisen der Führungskräfte, die das Arbeiten „verordnen“ (Müssen!) und damit auf Dauer demotivierend wirken und auch krank machen. Wer seinen Mitarbeitern kein störungsfreies Arbeitsumfeld zugesteht, kann nicht erwarten, dass gute Arbeit geleistet wird. Aber wer den Puls an der Belegschaft hat, kann wesentlich früher Ängste erkennen und das Reservoir des „WIR-Gefühls“ nutzen.

4. Führung bedeutet: Sich und andere hierarchiearm zu vernetzen

Arbeiten und Organisieren und Lernen in horizontalen, hierarchiearmen und interdisziplinären (IT-) Netzwerken wird die intelligente Arbeitsweise der Zukunft, weil diese am besten geeignet ist, Herausforderungen und Wachstumspotenziale zu bewältigen. Dies erfordert aber auch Menschen, die bereit sind ihre Arbeit und Ihr Wissen mit anderen zu teilen. Die Geschwindigkeit der Realisierung von Projekten und neuen Innovationen steigt um das Drei-Vierfache und damit natürlich auch Gewinn und Rendite (siehe Korn/Ferry International: Leadership-Study for the 21st Century).

5. Führung bedeutet: Kommunikations- und Kooperationsstärke

Bei der Kommunikation mit Menschen erzielen wir immer eine Wirkung. D.h. wir Menschen „kommunizieren immer“ (=Eigenbild) – ob mit Augen, Gestik, Mimik, mit dem ganzen Körper, der Kleidung, den Umgangsformen und unserer Sprache. Ein Feedback anderer Menschen kann dann als „Spiegel“ sehr hilfreich sein, wie wir wirken. Nur durch Feedback können wir letztlich unser Verhalten erkennen – und wenn wir es wollen, dann auch ändern. Wenn uns aber keiner mehr sagt, wie er/sie uns wahrnimmt, versteht und erlebt hat (=Fremdbild), dann werden wir nie dazulernen, ehrlich kommunizieren und kooperieren.

6. Führung bedeutet: Unterstützung und Förderung der Mitarbeiter

Realisiert wird nur was auf echte Resonanz und Verständnis stößt. Empathie und Einsicht werden daher immer bedeutsamer. Um erfolgreiche Projekte zu gestalten, muss er/sie auch in seiner veränderten Anspruchshaltung akzeptiert werden. Fest steht, dass der Führungsanspruch nicht mehr durch Hierarchie und Machtstrukturen aufrechterhalten werden kann, sondern durch die Freisetzung von Talenten und Leidenschaften (Energie). Indem man durch unterstützendes Führen andere erfolgreich macht, kommt man zu einer Vertrauenskultur, in der es dann auch Spaß macht zu arbeiten.

7. Führung bedeutet: Selbstbestimmung und Wertschätzung

(Selbst-)Motivation ist an Wertschätzung und Selbstbestimmung (= intrinsische Anreize) gekoppelt. Gehalt und andere materielle Anreize (= extrinsische Anreize) haben nur eine kurzzeitige Wirkung und nehmen daher auf Dauer ab. Z.B., einer schwachen Führungskraft wird es in der Regel nicht gelingen Menschen intrinsisch zu motivieren. Sie muss dies immer wieder mit materiellen Anreizen tun. Der Mitarbeiter wird somit „gekauft“ und abhängig gemacht. Autonomie in der Arbeit wird aber bei wissensbasierten Arbeitern jedoch immer wichtiger.

8. Führung bedeutet: Zeitgemäße Anreizsysteme schaffen

Was wir häufig übersehen ist, dass sich nicht nur der Kunde oder Konsument verändert haben, sondern auch die Menschen, deren Vorstellungen und Lebensformen sich ändern und dadurch auch neue Bedürfnisse verwirklicht bekommen wollen. Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiraum bestimmen somit den Grad der Einsatzbereitschaft und Solidarität der Mitarbeiter. Wer wirklich „High Potentials“ im Unternehmen halten und vom Abwandern an die Konkurrenz abhalten will, lässt sie an der dauerhaften Wertentwicklung des Unternehmens teilhaben, so dass diese auch zu „Mitunternehmern“ werden. Abgehobene Löhne und Gehälter sind daher kontraproduktiv. Im Vordergrund stehen eher Akzeptanz, Weiter-Entwicklung, Familie, Mitsprache, Kultur und Führung.

9. Führung bedeutet: Ethisches / Ehrliches Verhalten aller Beteiligten

Erbitterte Wettbewerber arbeiten schon längst „hinter den Kulissen“ eng zusammen (siehe z.B. Automobilindustrie). So haben heute ethische / ökologische Compliance-Verstöße eine eindeutige Auswirkung auf die Zusammenarbeit und das Kauf- und Konsumverhalten. Vertrauen lässt sich aber nicht kaufen und verlorenes Vertrauen nur sehr schwer wieder zurückgewinnen. Ohne Vertrauen können wir keine kreativen Gestaltungsräume schaffen und damit keine Alleinstellungsmerkmale für die ökologische Zukunft.

10. Führung bedeutet: Interdisziplinäre Fortbildung

Menschen lernen und wachsen an komplexen Aufgaben und Herausforderungen. Sie wenden gerne ihr erworbenes Wissen an und generieren dadurch wieder „neues“ Wissen und Erfahrungswerte. Eine hierarchiefreie Wissensvernetzung kann somit eine hohe Lernkurve bei Mitarbeitern und Führungskräften erzeugen – gleich welchen Alters. „Daher brauchen wir“ open-minded People“, die nicht nur IT-affin sind, sondern auch Expertise in Prozess und industrieller Produktion haben. Unsere Expertenteams arbeiten an neun verschiedenen Locations – weltweit... müssen daher das interdisziplinäre Teamarbeiten beherrschen.“ (Interview: Leadership in digital Transformation mit Dr. -Ing. Rainer Kallenbach, CEO BOSCH Software Innovations GmbH). Sollen solche Netzwerkstrukturen funktionieren, braucht es auch eine mentale Transformation in den Köpfen der Führung: „The Top Companies illustrates a new worldview. They cycle leaders onto to training programs every two years to spread knowledge, in order to perpetuate and preserve what’s best in their Corporate Culture“ (siehe Hay Group, International Study for Leadership).

Fazit

Es ist die Qualität unserer (eigenen) Führungsfähigkeit, die die Qualität unserer Zukunft, unseres (Berufs-) Lebens, unseres gesellschaftlichen Niveaus und das unserer Umwelt bestimmt. Leider widmen sich Manager lt. Studie von Czipin&Proudfoot nur zu 23% Ihrem eigentlichen Kerngeschäft: der Führung. Bis zu 43% Ihrer Arbeitszeit entfallen auf administrative Tätigkeiten. Der Rest sind dabei Meetings und Reiseaktivitäten. Führung besteht aber aus drei Schlüsselfaktoren: Mensch, Prozess und Wissen. Es ist die

Fähigkeit mit anderen intelligent / fair / vertrauensvoll kommunizieren zu können. Denn die Schlüssel- und Wissenspotenziale in der Organisation wollen ernst + mitgenommen werden. Wenn es dabei gelingt, Widerstände gegen Neuerungen und Konflikte konstruktiv zu überwinden, Unterstützung (auch von außen) zu holen sowie gute und faire Umgangsformen zu leben, hat in Zeiten des disruptiven Wandels nichts zu befürchten. Insbesondere, wenn in den Teams die nachhaltigen und ethisch-moralischen Werte des „ehrbaren Kaufmanns“ gelebt werden – dann haben alle „zeitgemäße“ Führung wirklich verstanden.

[10 Geheimnisse der Führung](#)

Autor

Prof. Günther H. Schust ist DKfm, DWI, Ex. MBA Uni St.Gallen/Schweiz. Er ist Human Performance Consultant, Trainer und Weiterbildner. Mitarbeiterführung ist einer der Schwerpunkte, mit dem er sich seit über 20 Jahren beschäftigt. So ist er Dozent für Leadership an mehreren Hochschulen in Bayern und in der Schweiz. Auch begleitet er namhafte Firmen bei ihrem Wachstum, der Suche + Auswahl von (IT-) Experten und Führungskräften. Mit seinen Kollegen realisiert er u.a. den „Iterativen Führungsschein“, für (angehende) Führungskräfte. Sein eBook „Führung 5.0: Intelligent vernetzen – unterstützen – entfalten“ ist kostenlos im Internet herunterladbar oder unter www.bookboon.com

Gefährungsbeurteilung (Umfrage zu GBpsych2017)

Ergebnisse der SCOPAR-Umfrage 2017

Ist Schluss mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz?

Beschäftigte müssen anpassungsfähiger und selbstorganisierter sein, d.h. immer mehr Kopfarbeit leisten. Da das zu einem höheren geistigen Energieaufwand führt, fühlen sich die Menschen zunehmend dauerhaft belastet und werden dadurch psychisch krank. Die häufige Diagnose: Erschöpfungssyndrom (Burnout/Depression). Ein Gesundheitsmanagement ist daher längst nicht mehr aus den Betrieben weg zu denken. Doch wird die psychische Gesundheit von Beschäftigten in deutschen Unternehmen tatsächlich gefördert?

Knapp 100 Teilnehmende (Führungskräfte, Mitarbeiter, Wissenschaftler und Experten) aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen haben sich an der bundesweiten Umfrage der SCOPAR GmbH beteiligt. Die Umfrage untersuchte den aktuellen Stand der Unternehmen in Bezug auf betriebliche

Gesundheitsförderung, insbesondere der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für die Erhebung und Dokumentation psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und daraus resultierender Maßnahmen.

Betriebliche Gesundheitsförderung als Teildisziplin des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Experten von SCOPAR wissen: Unternehmen, die in ihren Beschäftigten als größten Wertschöpfungsfaktor den Wettbewerbsvorteil erkennen und diesen mit einem abgestimmten ganzheitlichen Gesundheitsmanagement unterstützen, werden langfristig und nachhaltig erfolgreich sein. Die Rolle des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) kann als das große Ganze gesehen werden, wobei Aktivitäten in den Bereichen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, des Fehlzeitenmanagements, der Personal- und Organisationsentwicklung oder aber auch die Implementierung der Gesundheit als Leitbild in thematisch benachbarten Aufgabengebiete die Basis bilden. Eine weitere Teildisziplin des BGM ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Hier steht vor allem die aktive Förderung der Mitarbeitergesundheit im Vordergrund. Ziel ist es, gesundheitsrelevante Belastungen zu senken und die Ressourcen der Mitarbeitenden zu stärken, indem die Arbeitsbedingungen, die Organisation, das Arbeitsklima und das individuelle Verhalten angepasst werden. Wichtig ist, neben Gefährdungen am Arbeitsplatz durch körperliche Belastung und sonstige Gesundheitsgefahren, auch die Gefährdungen durch psychische Belastung in die betriebliche Gesundheitsförderung einzubeziehen. Um letzteres zu gewährleisten gibt der Gesetzgeber seit 2013 die Durchführung einer „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ vor. Wie der aktuelle Stand in deutschen

Unternehmen ist, zeigt diese Studie der SCOPAR GmbH von Juni 2017.

Im Jahr 2013 wurde das Arbeitsschutzgesetz um einen Passus ergänzt, der hervorhebt, dass eine Gefährdung am Arbeitsplatz nicht nur durch zu schwere körperliche Arbeiten oder einen hohen Lärmpegel, sondern auch durch psychische Belastungen entstehen kann.

Psychische Gefährdungsbeurteilung ist seit 2013 gesetzliche Pflicht! Diese wird jedoch von über 40% der befragten Unternehmen nicht durchgeführt.

Ein Arbeitsplatz soll laut Gesetz also auch danach beurteilt werden, ob Beschäftigte mit ihren Aufgaben überfordert sind, hoher Zeitdruck herrscht, Nacht- und Schichtarbeit gefordert werden oder man zu wenige oder schwierige soziale Kontakte bei der Arbeit hat. Gemäß Arbeitsschutzgesetz sind alle Arbeitgeber ab 1 Beschäftigten also dazu verpflichtet, mit Hilfe von Gefährdungsbeurteilungen mögliche Gefahren und Risiken für ihre Beschäftigten zu erfassen und zu dokumentieren, aus welchen sich im Anschluss Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergeben. Wird ein Betrieb kontrolliert und kann die Erfüllung der gesetzlichen Anforderung, also Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, v. a. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, nicht nachweisen, so kann dies Folgen im Umfang von hohen Bußgeldern bis zur Schließung des Betriebs haben.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass in den Unternehmen trotz vorhandener Bestandteile der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) grundsätzlich noch Informationsdefizite zum Thema Gesundheitsförderung und zu

Belastungsanalysen bestehen. Im Vordergrund steht für die Betriebe nach wie vor die Senkung des Krankenstandes, wobei erst eine systemische Fehlzeitenanalyse Licht ins Dunkel der Zusammenhänge bringen kann.

Psychische Gesundheit als Basis für leistungsfähige und leistungsbereite Beschäftigte

Unternehmen, die bereits Maßnahmen ergriffen haben, führten allerdings zu max. 20% eine Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen im gesetzlich geforderten Umfang durch, denn hier wird explizit eine aktive Beteiligung der Beschäftigten gefordert, was mit Kennzahlen-Auswertungen nicht erreicht wird, aber als Vorbereitung einer Analyse sehr wichtig ist. Die Befragung hat bewusst das Thema Maßnahmen-Ableitung ausgelassen, welches aber zusammen mit der Dokumentation und Nachhaltigkeit die Schwerpunkte jeder Gefährdungsbeurteilung bildet.

Gefährdungen aufgrund psychischer Belastungen sind keine Nebensächlichkeiten

Fast die Hälfte aller Teilnehmer der Studie gab an, dass die Geschäftsleitung des eigenen Betriebs selbst für die Umsetzung gesetzlicher Anforderungen zuständig ist und sich auch um die Gesundheitsförderung der Beschäftigten kümmert. Dies mag im ersten Moment gut klingen, jedoch ist es sehr fraglich, ob hier der Ursprungsgedanke „psychische Gesundheit des Mitarbeiters“ noch im Fokus stehen kann oder ob lediglich ein Haken hinter eine gesetzliche Anforderung gemacht werden soll; denn psychische Belastungen gehen direkt einher mit der gelebten Unternehmens- und Führungskultur.

Abbildung 5 macht deutlich, dass sich die Gründe für psychische Belastungen hauptsächlich im Wirkungs- und Entscheidungsbereich des Managements und der Führungskräfte befinden. Die Vorgesetzten legen Aufgabeninhalte und /-umfang fest, organisieren die Arbeitsabläufe und sind zuständig für ein gutes soziales Klima. Nicht zuletzt spielt auch das Thema Personalplanung eine entscheidende Rolle, da in den Betrieben auch weiterhin die Überstunden zunehmen. Die wirkungsvollsten Maßnahmen setzen daher an diesen Stellen an.

Obwohl mehr als 75% der Befragten den Arbeitsaufwand der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung als „gering“ oder „mittel“ einschätzten, gab mehr als ein Drittel an, dass im eigenen Betrieb noch keine Erfassung psychischer Belastungen vorgenommen wurde. Diese Betriebe stellen sich generell die Fragen: Wie erfassen wir die psychischen Belastungen, wie sieht diese Gefährdungsbeurteilung aus und was passiert danach? Hier wird es in jedem Fall notwendig, entsprechende Fachexperten hinzuzuziehen, da verschiedene Verfahren möglich sind, die individuell auf den Betrieb abgestimmt werden.

Investitionen sind überschaubar

Dass tausende Unternehmen, von Kleinbetrieben mit weniger als zehn Angestellten bis hin zu internationalen Großkonzernen, jährlich Milliardenverluste verbuchen, aufgrund von krankheitsbedingten Fehltagen (Absentismus) und physischer Anwesenheit, aber psychischer Einschränkung, herabgesetzter Konzentrationsfähigkeit und geistiger Abwesenheit (Präsentismus) der Angestellten, ist längst kein Geheimnis mehr. Vergleichsweise gering sind dagegen der finanzielle Aufwand für die Umsetzung einer „Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ und die Entwicklung von Maßnahmen zur gezielten Gesundheitsförderung.

Dem Gesetz, dem Unternehmen und den Angestellten zuliebe, ist eine professionelle Gefährdungsbeurteilung der psychischen

Gesundheit ein wichtiger Schritt in Richtung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements und damit die Sicherung des nachhaltigen Erfolgs eines Unternehmens. Die Maßnahmen sind stets individuell – unternehmens-, standort- und bereichs- / bzw. abteilungsspezifisch zu initiieren und müssen auf einer Analyse (z.B. online oder über Workshops) basieren, damit sie an den richtigen Stellen ansetzen.

FAZIT

Es ist an der Zeit, die Bedeutung des Menschen als wichtigsten Bestandteil eines funktionierenden und erfolgreichen Unternehmens anzuerkennen und dementsprechend zu handeln. Die SCOPAR-Experten wissen, dass der Nutzen einer gezielten betrieblichen Gesundheitsförderung den Aufwand um ein 4- bis 8-faches übersteigt. Im Hinblick auf die gesetzliche Pflicht der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Entwicklung eines Maßnahmenplans müssen Unternehmen dringend auf den neusten Stand gebracht werden. Und dies ist nicht nur von Bedeutung, um die gesetzliche Vorgabe zu erfüllen, sondern um leistungsfähige und leistungsbereite Beschäftigte, als Basis eines funktionierenden Betriebs, zu gewährleisten.

[Studie zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz 2017](#)

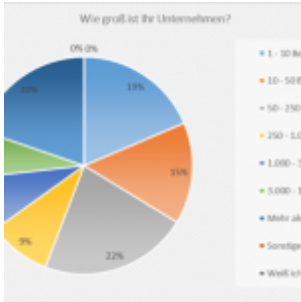
DIE AUTOREN

- Marion Genth Bereichsleiterin H2B-Consulting der SCOPAR GmbH
- Jürgen T. Knauf Geschäftsführer und Bereichsleiter Management-Consulting der SCOPAR GmbH

Als Beratungsunternehmen steht Ihnen die SCOPAR GmbH (www.SCOPAR.de) als Experte für Gesundheitsförderung und BGM mit für Ihren Betrieb maßgeschneiderten Lösungen zur Verfügung.



Branchenzugehörigkeit der Teilnehmer an der Umfrage



Unternehmensgröße der Teilnehmer an der Umfrage



Bereits initiierte Bestandteile der betrieblichen Gesundheitsförderung



Ziele der Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung



Bereits durchgeführte Maßnahmen zur Erfassung der psychischen Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung



Zuständigkeit für die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen



Hauptgründe für psychische Belastungen



Geschätzter Aufwand zur Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen

Vortrag 2017 in Heilbronn

Keynote: „Wenn Buddha Chef wäre“ in Heilbronn

Am 22. Juni hält unser Geschäftsführer Jürgen T. Knauf ab 18.00 Uhr seinen Vortrag „Wenn Buddha Chef wäre“ in Heilbronn.

Teilnahme nur über persönliche Einladung möglich. Bitte schicken Sie eine Mail an info@scopar.de und Sie bekommen eine

Karte!

Rednertag zum Thema Unternehmergesundheit

Unternehmergesundheit am 21.6.2017 in Wesseling bei Bonn

Vier interessante Vorträge zum Leitgedanken „Unternehmergesundheit – heute und in Zukunft“ erwarten Sie am Rednertag, u.a. mit Beiträgen von Herrn Fritjof Nelting (Geschäftsführer der Gezeiten Haus Gruppe), Dr. Hardy Walle (Facharzt für Innere Medizin), Jürgen T. Knauf (Autor, Keynote Speaker, Resonanz Coach) und Peter Buchenau (Geschäftsführer The Right Way Group).

Unternehmergesundheit als nachhaltiger Erfolgsfaktor

Datum: 21.06.2017

Ort: Gezeiten Haus Schloss Eichholz/Wesseling

Programmablauf:

- 17:00 Uhr Beginn der Vorträge Begrüßung durch Fritjof Benjamin Nelting
- Führung durch die Klinik

Vorträge:

- **Fritjof Nelting:** Bleib gesund! Warum Unternehmen sich Krankheit nicht länger leisten können
- **Dr. Hardy Walle:** Be slim fit! Mit cleverer Ernährung

leichter aufwärts auf der Erfolgsleiter

- **Peter Buchenau:** Führung 6.0 – Auf zum Gipfel des Erfolges
- **Jürgen T. Knauf:** Kaleidoskop der Scherben – Dreiklang von Körper, Geist und Seele

Anmeldung:

www.beirat-der-wirtschaft.de/veranstaltungen/plan/detail/14.html

Kurzvideo: nachhaltige Unternehmensstrategie

Kurzvideo zur nachhaltigen Unternehmensstrategie

Nachhaltigkeit mit Blick fürs Ganze entwickelt sich immer mehr zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für Unternehmen!

www.youtube.com/watch

..tolle Arbeit der FHWS-Studenten von Herrn Knauf vom Wintersemester 2016/17!

People, Planet, Profit – Nachhaltigkeit matters!

Was tun Sie um Ihr Unternehmen nachhaltig auszurichten?

Blitzumfrage GBpsych

Blitzumfrage: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Per Gesetz müssen Unternehmen seit 2013 eine „Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ durchführen. Das Team der SCOPAR GmbH untersucht mit dieser Umfrage den aktuellen Stand.

SCOPAR-Umfrage: Psychische Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz

Gemäß dem Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber dazu verpflichtet mit Hilfe von Gefährdungsbeurteilungen mögliche Gefahren und Risiken für ihre Beschäftigten zu erfassen und zu dokumentieren, aus welchen sich im Anschluss Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergeben. Laut einer Ergänzung des Gesetzes (§ 5 des ArbSchG) im Jahr 2013 muss diese Gefährdungsbeurteilung nun auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz und deren Gefahren und Risiken erheben. Inwiefern halten Betriebe diese gesetzliche Pflicht ein, bzw. inwieweit ist es Ihnen überhaupt möglich, den Anforderungen gerecht zu werden, um die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten?

Hier können Sie teilnehmen (Dauer ca. 2-3 Minuten für 9 Klicks): www.votario.de/umfrage/K3PDSBSB (Die Umfrage endete am 26.2.2017)

Mit 9 Klicks und etwas Glück gewinnen Sie eines von 10 handsignierten Exemplaren des Romans „Kaleidoskop der Scherben“ von Jürgen T. Knauf und Annika Strauss: <https://www.scopar.de/kaleidoskop>

(Der Rechtsweg ist ausgeschlossen).

Personalentwicklung

Mitarbeiter oder Mistarbeiter? Ein kurzes Statement zur Personalentwicklung von Jürgen T. Knauf

Sie sind wichtiger als Strukturen, Prozesse, IT-Systeme und Maschinen – doch Unternehmen investieren nur einen Bruchteil in sie. So werden Mitarbeiter zu Mistarbeitern, denn Mitarbeiter die nicht fit, nicht motiviert und nicht innovativ sind, produzieren oft Mist.

Unternehmen verschwenden jährlich ca. 2.000 € pro Mitarbeiter, weil 15 % innerlich gekündigt haben (Gallup-Studie). Hinzu kommen durchschnittlich ca. 2.700 € Kosten für Fehltage pro Mitarbeiter (BAUA). Präsentismus kostet laut Studie der amerikanischen Cornell University ca. das Dreifache, also insg. 10.000,- € pro Jahr und Mitarbeiter. Und was machen Unternehmen? Reorganisieren, Digitalisieren und Personal-Flickwerk. Doch was nützen die beste Organisation, die besten IT-Systeme, die besten Maschinen wenn die Mitarbeiter die nicht können, nicht wollen oder nicht dürfen?

Kennen Sie das? CFO fragt CEO: *„Was geschieht, wenn wir in die Entwicklung unserer Mitarbeiter investieren und diese uns dann verlassen?“* CEO: *„Was geschieht, wenn wir nicht in sie investieren und sie bleiben?“* Die Mitarbeiter müssen gesund sein – ganzheitlich gesund und das heißt, körperlich fit, motiviert und innovativ. Letzteres ist unsere einzige Chance in Deutschland – wir sind Innovationsstandort, zumindest noch. Es geht darum den Dreiklang von Körper, Geist und Seele im Zweiklang von Unternehmen und Mensch in Einklang zu bringen.

Körperliche Gesundheit von Mitarbeitern äußert sich in dem Ausbleiben von Krankheit, in Physis, sprich Leistungsfähigkeit. Geistige Gesundheit zeigt sich über Kreativität, Wissen und Innovationskraft. Und seelische Gesundheit spiegelt sich in Motivation, Engagement und Psyche, sprich Leistungsbereitschaft wider. Doch auch das Unternehmen selbst muss ganzheitlich gesund sein: Körper des Unternehmens sind die Organisation, Prozesse, IT, Produkte, Services, Kunden und Lieferanten. Der Geist des Unternehmens sind Know-how und Innovationskraft und die Seele des Unternehmens sind Betriebsklima, Teamgeist, Führung, Kommunikation und Unternehmenskultur.

Personalentwicklung ohne Systematik und isolierte Maßnahmen nach dem Gießkannenprinzip, wie hier und da ein Gesundheitstag, ein eigenes Fitnessstudio, Kochkurse mit Fernsehköchen und vereinzelte Führungskräfte-seminare sowie ein Vorschlagswesen reichen in Zeiten des demografischen Wandels, der Globalisierung und des Fachkräftemangels nicht mehr aus. Mitarbeitende und Unternehmen müssen als Ganzes gesehen werden und Verbesserungen müssen gezielt dort ansetzen, wo der größte Nutzen liegt. Investition in die Mitarbeiter ist kein „nice to have“ sondern zwingend erforderlich um im Wettbewerb künftig zu bestehen sowie gute Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln und zu behalten. Employer Branding lässt grüßen. Doch zu analysieren wo es wirklich hakt erfordert den Blick fürs Ganze und Mut. Mut zur Transparenz, Schwachstellen offenzulegen und neue Wege zu gehen.

„Wenn Sie Eier wollen, kümmern Sie sich um die Henne.“ so Kazuo Inamori, japanische Unternehmerlegende, Milliardär und Zen-Priester. Doch die meisten Unternehmen wissen offensichtlich nicht, dass ihre Hennen die Mitarbeiter sind.

Strukturen, Prozesse, IT-Systeme und Maschinen sind wichtig, aber bislang haben sie weder Unternehmen, noch Produkte oder Dienstleistungen kreiert – es waren stets die Menschen! Wieviele Schleckers, Praktikers, Loewes, Nokias oder

MüllerBrots braucht es noch, bis das Management aufwacht und in angemessen die Mitarbeiter investiert?

TIPPS:

Spannende Inspirationen zu dem Thema Unternehmensführung und Mitarbeiterorientierung gibt in dem Roman des Autors „Kaleidoskop der Scherben“: <http://www.amazon.de/Kaleidoskop-Scherben-Ein-ungewöhnlicher-Wirtschaftsthriller/dp/3981656504>

Weitere Informationen finden interessierte Leser finden unter <https://www.scopar.de/bgm-beratung>

AUTOR:

Jürgen T. Knauf

Dipl.-Ingenieur und Dipl.-Wirtschaftsingenieur

Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der SCOPAR GmbH
Unternehmensberater, Autor, Keynote-Speaker, Resonanz-Coach

Ideen, Wissen und Erfahrungen aus über 20 Jahren Beratung und Coaching für das Top-Management haben Herrn Knauf zu einem visionären Veränderer reifen lassen, der mit Leidenschaft „Feuer in Köpfen“ entfacht. Bewusstsein, Nachhaltigkeit und Menschlichkeit sind für ihn erfolgsentscheidende Werte der Zukunft. Der Blick fürs Ganze macht dabei stets den Unterschied. Sein Credo dabei lautet: Um-Denken und Um-Handeln! Gemäß dem Motto: „Love it, change it or leave it“. Lieblingszitate von Herrn Knauf sind „Be the change you want to see in the world“ von Mahatma Gandhi und „Die Definition von Wahnsinn ist, immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten“ von Albert Einstein.

[Den Artikel zur ganzheitlichen Personalentwicklung finden Sie hier als PDF zum Download.](#)